

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»
Институт социального образования



Менеджмент в современном образовании

Сборник статей

Екатеринбург 2017

УДК 37.014.54
ББК Ч404к94
М50

Рекомендовано Ученым советом федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»
в качестве *научного* издания (Решение № 681 от 27.07.2017)

Редакционная коллегия:

Дегтерев В. А., доктор пед. н. профессор кафедры технологий социальной
работы УрГПУ

Майданова Т. В., директор центра сопровождения студентов и выпускни-
ков института социального образования УрГПУ

Рецензент:

Ларионова И. А., доктор пед. н., профессор кафедры психологии и соци-
альной педагогики УрГПУ

М50 Менеджмент в современном образовании [Электронный
ресурс] : сборник статей ; Урал. гос. пед. ун-т ; под ред.
В. А. Дегтерева, Т. В. Майдановой. – Электрон. дан. – Екатеринбу-
рг : [б. и.], 2017. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

В настоящем сборнике представлены статьи студентов ин-
ститута социального образования, заочной формы обучения, кото-
рые написаны в рамках прохождения учебной дисциплины: «Осно-
вы менеджмента в образовании». В своих статьях студенты сделали
попытку проанализировать основные проблемы и специфику си-
стемы менеджмента в современных образовательных организациях.

Материалы публикуются в авторской редакции. Редакцион-
ная коллегия за достоверность информации, опубликованной в
сборнике, ответственности не несет. При цитировании материалов
ссылка на данный сборник трудов и авторов обязательна.

УДК 37.014.54
ББК Ч404к94

© Институт социального образования, 2017
© ФГБОУ ВО «УрГПУ», 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Быкова В. В. Стратегия современного руководителя дошкольной образовательной организации	5
Вшивцева С.В. Система управления персоналом в образовательной организации.....	10
Голубятникова К. С. Управление образовательной системой	18
Гурская Е. О. Портрет руководителя образовательной организацией ...	23
Исхакова А. М. Менеджмент образовательной организации	29
Камаева Э.Р. Вопросы менеджмента в современном образовании	35
Карпова С. Менеджмент качества образовательного процесса в школе...	39
Лихачева С. Менеджмент в дошкольном образовании.....	48
Лободенко А. В. Управление образовательной системой учреждения	54
Майданова Т.В. Самоменеджмент в деятельности руководителя	59
Никифорова Л. В. Осуществление контроля управления персоналом....	67
Нурьева К.Е. Теоретические основы менеджмента в образовании.....	74
Попова Е. Ю. Управление персоналом в дошкольном образовательном учреждении.....	81
Рохлова К. А. Принципы и функции педагогического менеджмента.....	88
Савченко Н.А. Современные требования к управлению в образовании...	98
Смирнова А.С. Значимость менеджмента в современном образовании...	105
Тимирязева Е. Ф. Системообразующие факторы менеджмента в образовании	111
Цветова А. И. Педагогический менеджмент в организации среднего образования в условиях обновления содержания образования.....	117
Чернова Ю.З. Особенности современного менеджмента в вузе.....	123
Чудинова Т. В. Управление в системе дошкольного образования.....	127

Введение

В настоящее время система образования в России характеризуется глубокими противоречиями. Во-первых, наблюдается дисбаланс между состоянием и развитием бюджетного и платного образования на всех его уровнях. Во-вторых, происходит коренное изменение структуры спроса на различные образовательные услуги. В-третьих, существует потребность в квалифицированных специалистах в области современных маркетинга и менеджмента.

В разрабатываемых в настоящее время концептуальных подходах к осуществлению преобразований, в ряд ведущих выдвигается проблема коренного реформирования всей системы управления образованием.

Реакция сферы образования на острый дефицит квалифицированных менеджеров адекватна: в последнее время появились многочисленные структуры в государственных и негосударственных вузах и разнообразных коммерческих центрах, ориентированные именно на подготовку новых специалистов в этой области. Однако пока это не решило проблемы кадрового обеспечения образовательной сферы и активизации инновационных процессов.

Экономические изменения в стране отразились и изменили процесс управления учебными заведениями. Элементом руководства становится эффективное управление образовательным учреждением, оценивание труда и продуктов педагогической деятельности в рыночных условиях, в условиях различных форм альтернативного, коммерческого образования.

В данном сборнике статей студенты заочной формы обучения сделали попытку проанализировать состояние менеджмента в разных видах образовательных организаций, вскрыть основные проблемы, найти пути решения в системе управления образованием и образовательными организациями.

Стратегия современного руководителя дошкольной образовательной организации

Аннотация. В статье описывается роль стратегического управления в дошкольной образовательной организации, пути совершенствования профессиональных качеств современного руководителя ДОО, специфика управления в ДОО.

Ключевые слова: стратегия, руководитель, дошкольный менеджмент.

Стратегическое видение руководителя ДОО путей развития дошкольной образовательной организации является необходимым условием развития современной дошкольной организации. Общая стратегия задается государством, учредителем, социумом и является отправной точкой для определения стратегии детского сада и каждого учреждения. Учитывая особенности социального, культурного, экономического развития своего региона, руководитель разрабатывает конкретные пути развития организации, которое он возглавляет.

Стратегия – генеральная программа действий, определяющая приоритеты проблем и ресурсы для достижения основной цели развития организации [2]. Умение руководителя интегрировать общегосударственные, региональные задачи с собственным представлением о путях развития детского сада, выходят на первый план. В данном случае под стратегией понимается обобщающая модель действий, которые необходимы для эффективного распределения ресурсов и достижения поставленных целей управления на основе выбранных показателей.

Сформулировать цели развития, наметить общую программу их достижения, выявить главные проблемы, использовать различные способы коррекции, применение различных способов воздействия, все это предполагает стратегическое умение руководителя. Стратегия управления строится с уче-

том основополагающих государственных, региональных принципов, специфики детской организации и индивидуальных качеств руководителя. Четко сформулированные цели развития, проанализированные проблемы, определение путей решения, прогнозирование социально-экономического развития, все это обеспечивает эффективную работу в будущем. Основными элементами стратегического управления руководителя в ДОО являются разделы стратегического менеджмента, стадии жизненного цикла учреждения, сферы деятельности, конкурентное положение на рынке предоставления образовательных услуг.

С учетом перехода дошкольной организации в статус автономного возникает необходимость самосовершенствования руководителя. Обеспечивающие развитие и жизнедеятельность детской организации в новых условиях финансовые потоки, требуют экономической и юридической грамотности руководителя, знание законодательной базы Российской Федерации. Повышается важность делегирования обязанностей, психологических основ деловых отношений, умения работать в команде.

Руководитель-менеджер, моделируя процесс принятия решений, должен иметь четкое представление об основных элементах моделей: сути проблемной ситуации, времени принятия решения, знать альтернативные варианты решения проблемы, располагать достоверной информацией об объекте, ресурсах, внешние и внутренние факторы среды, иметь четкое представление о критериях оценки результатов принимаемых решений. Важная управленческая функция – грамотное принятие решений, оказывает большое влияние на жизнь педагогического коллектива. Являясь основой ценностных ориентаций эти решения определяют поведение руководителя в настоящем и перспективе.

Результатом осознанного выбора одного или нескольких имеющихся альтернативных действий или вариантов, направленных на решение проблемы, является принятие управленческого решения. Очень важно привлечь к принятию решений как можно больше представителей различных групп, чьи интересы затрагивает данная проблема, предоставляя объ-

ективную информацию. Выявление доминирования интересов одной группы является основой альтернативного варианта управленческих решений. На основе принятых в дошкольной организации критериев оценки, позволяет сделать выбор одного из нескольких вариантов после сравнения, согласования, поиска компромиссов между вариантами возможных решений. Как это может показаться на первый взгляд, процесс принятия решений очень непросто. Принятие и разработка управленческих решений в каждой дошкольной организации имеет свои особенности. Но существует и общая процедура.

Когда учреждение самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, изменяются и ценностные основания принятия управленческих решений. Они определяются характером системы, в рамках которой работает руководитель, педагогический коллектив, ведется воспитательно-образовательная работа с воспитанниками детского сада, работа с родителями. Утверждать структуру и штатное расписание образовательной организации, решать административные, кадровые, финансовые, хозяйственные вопросы. В пределах своих полномочий руководитель должен обеспечивать результативность и эффективность использования бюджетных средств, формировать фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть. Современный руководитель обеспечивает выработку и реализацию мер, направленных на повышение мотивации сотрудников к качественному труду, на основе повышения престижа труда в образовательном учреждении, развития рационализации управления, укрепления дисциплины труда, материального стимулирования. Рыночные отношения, в которых существуют сегодня детские сады, способствуют обновлению самой организации, повышению стратегической компетентности руководителя.

Одним из главных ресурсов, обеспечивающих успешное развитие учреждения, является коллектив дошкольной организации. Генеральная линия в работе с персоналом определяется кадровой политикой, осуществляемой руководителем. Это подбор персонала, оценка, расстановка, обучение и

адаптация. Управление персоналом, как и материальными и финансовыми ресурсами, должно строиться таким образом, чтобы достижение тактических и стратегических целей развития ДОО было подкреплено своевременными и адекватными мерами по изменению организационной структуры, упорядочиванию обязанностей руководителей подразделений и сотрудников, своевременной их надлежащей подготовке и профессиональной ориентации. Сбалансированность интересов его учредителей, руководителя и персонала, заказчиков и потребителей образовательных услуг служит условием успешного развития учреждения. Поэтому управление в дошкольной организации персоналом и организационное совершенствование, становится одной из важнейших функций руководителя ДОО. Успешное взаимодействие с коллективом является стимулом у сотрудников к способности самоуправления своей деятельностью. Ответственность за результаты труда, делегирование полномочий позволяет реализовать основную функцию руководителя – быть стимулирующим началом в творческом процессе решения задач деятельности ДОО.

Необходим дошкольный менеджмент и для эффективного управления кадрами, и для координации их деятельности в достижении поставленных целей, задач, принятых решений, и в организации контроля и анализа их выполнения. От способностей руководителя принять и реализовать основные идеи модернизации современного дошкольного образования зависит очень многое. Доминирующая роль руководителя призвана представлять интересы государства, общества, региона и, прежде всего, интересы детского и педагогического коллектива. Руководитель-менеджер в ДОО, это человек, умеющий претворять в жизнь идеи демократизации и оптимизации управления[3]. Профессионализм не является следствием только профессионального образования, необходима и глубокая и последовательная работа по самосовершенствованию и саморазвитию руководителя.

Список использованной литературы:

1. Аромштам М. Управление дошкольным образованием. Дошкольное образование. – 2007. – № 20.
2. Бондаренко А. К. Заведующий детским учреждением. – М.: Просвещение, 2012. – 223 с.
3. Денякина Л. М. Руководитель дошкольного учреждения. Профессия или призвание? – Минск, 2007.
4. Денякина Л. М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении: методические рекомендации. – М.: Новая школа, 2007.
5. Захарова Л. Н. Психология управления. – М.: Логос, 2012. – 374 с.
6. Езопова С. А. Менеджмент в дошкольном образовании. – М.: Академия, 2013.
7. Корепанова М. В. Программа развития ДОУ. – М., 2007.
8. Корепанова М. В., Липчанская И. А. Контроль функционирования и развития ДОУ. – М., 2005.
9. Корепанова М. В., Липчанская И. А. Аттестация педагогических и руководителей ДОУ. – М., 2006.
10. Чернова А. В. Инновации в системе управления // Философия и культура. – 2012. – № 5. – С. 91-95.
11. Долгова В. И., Гольева Г. Ю., Ушакова Н. Н. Влияние стиля управления на уровень развития педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 136-140. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95534.htm>.

Система управления персоналом в образовательной организации

Аннотация. В статье анализируется понятие управление, роль управления в работе с персоналом, проводится анализ специфики педагогического коллектива, описаны основные научные подходы в работе с педагогическим коллективом.

Ключевые слова: управление, управление персоналом, подходы к управлению.

Управление, как известно, включает в себя управление деятельностью, управление людьми, управление связями вне организации, дальнейшее совершенствование управления деятельностью организации и людьми, а также связями организации. Управление персоналом (от лат. *Personalis* – личный) при этом признается одной из наиболее важных сфер управления образовательной организацией, ее особым «человеческим измерением».

Сам термин «управление персоналом» рассматривается весьма широко, акцент делается на разные аспекты: от экономико-статистического до философско-психологического аспектов [2].

Управление – один из образовательных процессов, а «управленческая плоскость» – часть педагогической действительности (Ш.А. Амонашвили).

Модернизация российского образования ставит задачу повышения качества обучения и воспитания школьников. Успешное выполнение современной школой своих задач, направленных на достижение качества образовательного процесса, сегодня напрямую зависит от эффективности взаимодействия всех его участников, прежде всего, администрации и педагогического персонала.

Педагогический персонал образовательной организации это организованная часть трудового коллектива, включенная в процесс реализации осуществляемых им педагогических функций и представленная учителями, социальными педагогами и педагогами-психологами, воспитателями, классными руководителями, педагогами дополнительного образования, другими педагогическими специалистами, а также самой администрацией школы.

Отметим, что специфика функционирования образовательной системы обуславливает необходимость сочетания как традиционных для общего менеджмента подходов к управлению персоналом, так и особенных, которые, прежде всего, объясняются реализуемыми школой педагогическими функциями.

Поскольку персонал школы – преимущественно педагогический, и на характеристику и поведение его членов влияет данная специфика деятельности (учить, воспитывать, подавать идеальный пример собственного поведения и т.д.), то вполне закономерным представляется рассмотрение педагогических условий управления персоналом школы, под которыми понимаются такие обстоятельства, определяющие успешность управленческой деятельности, которые обусловлены спецификой функционирования образовательного учреждения и реализации в его рамках педагогических функций.

Данная позиция предполагает учет руководителем школы в своей управленческой работе фактора воздействия на сознание и поведение своих сотрудников специфических особенностей педагогического труда. В настоящее время в науке и практике управления школой разрабатываются различные модели такого управления. Однако, проведенный нами анализ предлагаемых вариантов, на наш взгляд, не всегда обеспечивает комплексность их воздействия на качество образования, не учитывает целого ряда вновь открывшихся факторов и особенностей современной образовательной ситуации, связанных, например, с переоценкой роли контроля и других, отдельно взятых управленческих функций в ущерб социально-психологической стороне управления. Кроме того, в науке и

практике образования в последнее время происходит переосмысление таких категорий, как цели образования, миссия и функции школы и др. Ведущее место стала занимать проблема качества образования. Независимо от конкретного наполнения содержания этого понятия авторы сходятся во мнении о том, что, возлагая на себя ответственность за качество образования, управленческая система образовательного учреждения должна осознавать, что ее главная задача состоит не в контроле за качеством, а в обеспечении его условий. Контроль может рассматриваться не как основа, а только как один из инструментов управления качеством. Достижение оптимального качества образования зависит от целого ряда факторов, к которым, безусловно, можно отнести и управленческую компетентность администрации, и методическое мастерство педагогов, качество самого управления и другие показатели.

Управление педагогическим персоналом общеобразовательной организации будет эффективным, если обеспечен комплекс педагогических условий такого управления. Данная сфера деятельности предоставляет наибольший простор в построении моделей эффективного сотрудничества различных школьных служб и специалистов. В основу модели положены системный, оптимизационный, коммуникационно-диалогический, личностно ориентированный подход.

Личностно-ориентированный подход предъявил новые требования к качеству педагогического персонала: формировать личность может только личность. В этом случае «педагог как личность уже не может быть истолкован как персонификация нормативной профессионально-педагогической деятельности. Здесь он выступает как активный субъект, реализующий в своей профессии свой способ жизнедеятельности, готовность доопределить задачи, принимать на себя ответственность за их решение, раздвигать рамки деятельности и т.д. Речь идет о таком уровне внутренне детерминированной социальной активности, при котором учитель оказывается в состоянии поступать независимо от частных ситуаций и обстоятельств, складывающихся в его профессиональной био-

графии, творить эти обстоятельства, вырабатывать стратегию, иначе говоря, – о сверхнормативной, надситуативной активности учителя» [3, с. 9].

Модель управления педагогическим персоналом общеобразовательной организации включает 3 компонента: организационно-содержательный, технологический и профессионально-кадровый.

Включение в структуру организационно-содержательного компонента модели подсистемы целей-результатов в качестве первой и необходимой составляющей обусловлено, прежде всего, тем, что в соответствии с требованиями системного подхода именно цель является системообразующим фактором. Она является исходным основанием для прогнозирования и планирования деятельности, определяет организационные формы, способы, средства, воздействия исполнения принятых решений, служит нормой контроля (экспертизы) и оценки фактических результатов, позволяет регулировать и корректировать педагогический процесс, поведение и деятельность всех его участников [1].

Целевой компонент представляет определенную объективно обусловленную, логическую, гармоничную и преемственную иерархию целей и функций, которые призвана реализовать данная модель в системе деятельности инновационной школы. При этом стратегический уровень такой иерархии составляет базовая цель школы, направленная на выполнение социального заказа, сформулированного в принятой недавно Концепции модернизации российского образования: «Современному развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладают чувством ответственности, за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание, умеющие не только жить в гражданском обществе и правовом государстве, но и создавать

их». В широком смысле эта цель связана с формированием современной личности вообще средствами образования.

Следующий уровень целей – тактический – определяет цель управленческой системы школы. Эта цель состоит в обеспечении оптимальных условий качественного образовательного процесса, посредством которого школа во взаимодействии с другими социальными институтами формирует личность. Данный уровень включает, таким образом, особенные, организационные цели, учитывающие потенциальные возможности школьной организации.

Третий уровень целей – специальный – указывает на специфические цели, то есть частные, функциональные, оперативные, краткосрочные, конкретизируют общие цели применительно к руководителям и подчиненным, связаны с лично осознаваемыми и представленными целями на основе сформировавшихся индивидуальных лично и профессионально направленных потребностей.

Организационно-содержательный компонент, кроме того, включает определение основного содержания деятельности, а также объекты управления, то есть, по сути, основных участников образовательного процесса (педагогов, других различных специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность – педагогический персонал и его профессиональные формирования).

Сегодня объектом образования все чаще рассматривается образовательный материал (предметы, явления, ценности, деятельности, общение, отношения и т.п.). Задачи субъектов образования (учителя, школьника, группы как совокупного субъекта) – выбор, подготовка и исследование образовательного материала, индивидуальный и совместный поиск способов его преобразования [1]. Организационно это отражается в появлении индивидуальных планов, программ, увеличении количества часов «по выбору» детей, появлении элективных курсов, обеспечивающих свободу выбора учащимися той или иной учебной дисциплины и другом. Все это на фоне возрастающей информированности обучаемых не оставляет сегодня

места формализму в педагогической деятельности, требует постоянного принятия оперативных и гибких решений в условиях многовариативности урока.

Актуально звучит проблема усложнения управления образовательным процессом в условиях актуализации ситуации взаимодействия педагога и учащихся. От педагога требуется умение оперативно ориентироваться в вариативно изменяющихся условиях реального педагогического процесса, быстро принимать педагогически оправданные решения, направленные на реализацию целей обучения, воспитания и содействие развитию учащихся (Л.Ю. Берикханова, С.И. Дудаль, В.А. Кан-Калик, В.Н. Харькин и др.).

Технологический компонент модели включает сами педагогические условия управления персоналом школы: сочетание личностно ориентированного, гуманистического, человекоцентрического подходов в управлении педагогическим персоналом; принцип педагогического сотрудничества и взаимодействия в управлении; формирование позитивного психологического климата в педагогическом коллективе; обеспечение условий профессионального роста педагогов. Кроме того, сюда же отнесены формы, средства, методы, стиль управления, а также сама система работы с персоналом, включающая: кадровую политику школы, подбор (расчет потребности в педагогических кадрах, модели специалистов и должностей), оценку (методы оценки педагогических кадров, оценку их профессионального потенциала, оценку индивидуального вклада, систему аттестации педагогов и специалистов), расстановку (типовые модели карьеры в школе и вне ее, планирование служебной карьеры, условия и оплату труда, движение кадров), адаптацию (испытательный срок, адаптацию молодых педагогов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов), обучение (профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации персонала, в целом методическую работу).

Кадровый компонент включает профессиональный состав управленцев школы, дополнительные требования к про-

фессиональной компетентности управленцев, а также условия повышения квалификации управленцев и педагогов.

Изменяется социальная ситуация в образовательной организации: развивается демократическое начало и повышается зрелость коллективистских отношений при одновременном укреплении (развитии) индивидуального самосознания работника.

Процесс формирования личности (всех участников образования) всегда рассматривается с позиции органического сочетания принципов деятельности, общественных отношений и общения. Известно, что именно социальные условия, тип общественных отношений (многообразных форм взаимодействия и взаимосвязи, возникающих в процессе деятельности между социальными группами, а также внутри них) детерминирует характер деятельности.

В ходе развития сферы образования участники образования вступают в универсальный взаимный контакт, постоянно обогащают производственные отношения. А это все больше и больше требует согласования и организации взаимодействия. Постепенно развивается, усложняется определенная сеть организационно-управленческих отношений и механизмов, с помощью которых регулируются взаимодействия между людьми. Управленческие отношения и механизмы управления в сфере образования становятся особенностями социального управления в этой сфере, поскольку управление персоналом производит и воспроизводит разнообразные и многомерные отношения педагогических работников [4].

Господствовавшая ранее (да и сейчас) управленческая идеология, связанная с идеологией господствовавшего прежде общественно-политического строя, по сути, была (и остается) командной, административной. Необходимость безусловного выполнения «заказа сверху» ... не только не развивала, но и подавляла субъектность педагога.

Основаниями концепции педагогики свободы (О.С. Газман) должны стать идеи демократизации, гуманизации взаимоотношений субъектов образования. Только в подлинно демокра-

тическом (добровольном, самодеятельном) коллективе школьник может стать творцом, субъектом образа жизни этого сообщества. Поиск совместно с детьми нравственных образцов, лучших образцов духовной культуры, культуры деятельности, выработка на этой основе собственных ценностей, норм и законов жизни – вот суть работы воспитателя по О.С. Газману. Таким образом, педагог должен стать субъектом свободной деятельности, должен иметь возможность создавать свой «идеальный образ» своей деятельности, ее процесса и продукта. При этом ведущее положение в развитии педагога как субъекта должна занимать проектировочная целеполагающая деятельность и способность к рефлексии.

В условиях, когда долгое время демократическая и правовая культура, культура труда были вообще исключены из спектра личных и общественных ценностей, система управления персоналом нуждается в поиске психологических средств их выработки (возрождения). Создаваемая в образовательной организации «организация труда должна обеспечить развитие личности, ее профессиональное долголетие, раскрытие ее творческого потенциала, диалектику управления и самоуправления, демократизацию социально-производственных структур на основе развития ответственности, сознательной дисциплины, инициативы, предприимчивости и т.д.» [3, с. 57].

Готовность и способность системы управления персоналом утверждать и реализовывать эти отношения в педагогическом и ученическом, родительском коллективах выступает ведущей характеристикой управленческой деятельности, а владение соответствующими психологическими средствами – залогом результативности управления.

Список использованной литературы:

1. Газман О. С. Неклассическое воспитание. От авторитарной педагогики к педагогике свободы. – М.: Новый учебник, 2003. – 320 с.
2. Мальцева Т. И. Система управления персоналом образовательного учреждения [Текст] // Проблемы и перспективы раз-

- вития образования: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 43-44.
3. Технологии профессионально-личностного развития будущего учителя, его готовности к организации воспитательного процесса в образовательном учреждении: научно-методические рекомендации. – М.: Новый учебник, 2003. – 176 с.
4. Щуркова Н. Е. Этика школьной жизни. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 192 с.

Голубятникова К. С.,
студентка БУ 43-z
направления «Управление воспитательной работой»

Управление образовательной системой

Аннотации. Статья посвящена особенностям сферы управления образовательными системами и факторам, влияющим на результативность этого процесса.

Ключевые слова: образование, образовательная система, управление образовательными системами.

Образование – это целенаправленный процесс воспитания, обучения с учетом интересом человека, общества и государства. Образовательная деятельность не заключается исключительно в передаче, распространении и усвоении уже имеющихся знаний, это и активный процесс разработки новых знаний, умений и навыков. В современном мире знания становятся основным ресурсом общества, а уже в сочетании с духовно-нравственными и культурными ценностями образуют (базис) фундамент для развития личности.

Развивается общество – меняется система образования. Разработка новых информационных технологий и коммуникаций, изменение связей и отношений между педагогами – учащимися и информационно-предметной средой, возрастание значимости общечеловеческих и культурных ценностей в обучении

и воспитание молодежи определяют муниципальное образование как ведущего фактора социального развития общества.

Актуальность данного исследования реализуется посредством модернизации различных уровней системы российского образования, которая проходит в очень не простых условиях. С одной стороны, это связано с переходом к рыночным отношениям в экономике, с другой – с изменениями государственного политического курса страны. Это находит свое отражение в том, что в сфере образования происходят различные инновационные процессы: создаются новые виды учебных заведений, учебные заведения становятся самостоятельными не только с финансовой, но и с образовательной точки зрения, формируется рынок образовательных услуг, разрабатываются стратегии вариативного образования, направленного на максимальный учет личностных потребностей, возможностей и индивидуальных особенностей учащихся.

Как известно, результатом деятельности образовательной системы любого уровня является личность, играющая решающую роль в социально-экономическом процессе общества и является ценностью государства. Следовательно, для того, чтобы предложить новшество в управлении образовательными системами, нужно, прежде всего, разобраться в сущности самой системы.

Прежде чем говорить об управлении образовательными системами, уточним, что понятие "система образования", с одной стороны, обозначает определенную целостность, упорядоченность и взаимную связь разных частей структуры такого явления, как образование, а с другой – включает совокупность общественных отношений, складывающихся в системе образования.

Существует несколько подходов к определению феномена «образовательная система», из которых можно сделать ряд выводов:

- Основанная цель образовательной системы – обучение, воспитание и всестороннее развитие личности;

- Образовательная система в своей структуре имеет ряд подсистем (элементов), взаимосвязанных между собой;
- Основанием образовательной системы, по мнению некоторых авторов, является педагогическая система;
- образовательная система выполняет важную роль – является рычагом управления динамикой развития социума в целом;
- образовательная система, как и любая другая система, должна быть управляемой;
- деятельность образовательной системы строится на соблюдении определенных психолого-педагогических принципов, использовании технологий, системы оценивания и диагностики образовательных достижений;
- образовательная система является составной частью системы образования в целом.

Итак, что же представляет собой «управление образовательной системой»? Управление образовательными системами представляет собой разновидность социального управления, где в качестве объекта управления выступает система образования.

От личностных качеств управленца зависит успешность деятельности коллектива, удовлетворенность работой, благоприятный микроклимат. Это его правовые знания, управленческие и психологические знания управления персоналом, умение предвидеть перспективу развития всего коллектива и персонально каждого, знания современных тенденций в образовательной политике, умение и способность обеспечить материально-техническую базу, пользоваться авторитетом. Изучение и удовлетворение потребностей и интересов участников педагогического процесса – ключ к решению многих педагогических проблем, основа педагогического управления. И здесь на первый план выступает стимулирование. Стимул тесно связан с удовлетворением потребностей и интересов.

Контроль – это процесс обеспечения достижения целей учебно-воспитательного учреждения с помощью оценки и анализа результатов деятельности, оперативного вмешатель-

ства в учебно-воспитательный процесс и принятия корректирующих мер. Контроль также определяют как механизм проверки выполнения нормативно установленных задач, планов и решений. Контроль – итоговый этап управленческой деятельности, позволяющий сопоставить достигнутые результаты с запланированными.

Основные задачи контроля:

- определение фактического состояния процесса (системы) в данный момент времени;
- прогнозирование состояния и поведения системы (процесса) на будущий период времени;
- изменение состояния или поведения процесса для обеспечения оптимального значения характеристик;
- сбор, передача, обработка информации о состоянии процесса;
- обеспечение устойчивого состояния системы при достижении критических значений характеристик процесса.

Управление учебным заведением как образовательной системой происходит двумя путями: извне и изнутри.

Управление школой извне осуществляется муниципальным органом управления образованием (отделом образования района, города и т.д.). Цель такого управления – сделать все, чтобы были удовлетворены все образовательные потребности населения, проживающего в непосредственной близости от школы, создать условия для возникновения, развития и совершенствования школы как образовательной системы путем оказания помощи в формулировании целей общеобразовательного учреждения, обеспечении руководящими и педагогическими кадрами, в материально-техническом и учебно-методическом обеспечении, организации методической работы на муниципальном уровне.

Содержание управления учебным заведением изнутри – внутришкольного управления – составляет регулирование отношений между непосредственными участниками образовательного процесса, членами общешкольного коллектива путем организации взаимодействия между управляющей и

управляемой подсистемами образовательного учреждения, руководителями и подчиненными, педагогами и учащимися.

Цель педагогического управления – создание условий для оптимального функционирования педагогических систем различных видов и уровней, направленных в конечном счете на личностное развитие обучающегося, воспитанника с учетом его духовных и природных возможностей.

Результат педагогического управления – подведение педагогической системы к такому функционированию, при котором самым лучшим образом достигаются цели образования соответствующие требованиям образовательных программ и государственных образовательных стандартов, учитывающих индивидуальных особенностей и потребностей личности.

Учитывая, что управление педагогическими системами – это разновидность социального управления, можно сделать вывод, что для педагогического управления сохраняют, остаются значимыми любые характеристики социального управления в целом. Одновременно с этим, педагогическое управление, подчиняющееся общим закономерностям социального управления, имеет свою специфику, обусловленную особенностями педагогического процесса в рамках различных образовательных систем и свойствами профессионально-педагогической деятельности.

Изучая социально-психологические направления в управлении образовательной системой, в первую очередь, следует помнить о ее гуманистической направленности, которая включает в себя уважение и доверие к личности учеников и преподавателей. Объектом управления в образовательном учреждении, в данном случае, будет являться весь коллектив в целом (ученики, учителя и обслуживающий персонал) и каждая личность в отдельности. Педагогический коллектив, как и любой другой, является одним из множества видов социальных групп, в котором отношения между людьми строятся на основе гармонизации личных и общественных интересов.

Список использованной литературы:

1. Бунеев Р. Н. Образовательная система как составная часть системы образования // Начальная школа плюс до и после. – 2009. – № 6. – С. 3-6.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для ВУЗов. – 4-ое изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.
3. Зайцева И. К. Управление образовательными системами: учебное пособие / И. К. Зайцева, В. С. Кукушин, Т. В. Миронova [и др.]; под ред. В. С. Кукушина. – М.: ИКЦ «МарТ», 2003. – 464 с.
4. Закон Российской Федерации «Об образовании». – 6-е изд. – М.: Издательство «Ось-89», 2016. – 48 с.
5. Кабанина Л. А, Толстолицких Н. П. Управление образовательными системами: учеб. пособие. – Балашов: Издательство «Николаев», 2009. – 60 с.
6. Новиков Д. А. Теория управления образовательными системами. – М.: Народное образование, 2009. 452 с.

Гурская Е. О.
студентка группы БУ-43z
направления «Управление воспитательной работой»

Портрет руководителя образовательной организацией

Аннотации. В статье рассматриваются требования к профессиональным и личным качествам руководителя современной образовательной организации.

Ключевые слова: целеполагание, управленческая культура, информационная политика современной школы.

Воспитание и обучение как предмет педагогического процесса всегда имеют целенаправленный характер. Сфера управления соответствует воспитанию и обучению, так без целевых установок и мотиваций управлять организацией практически невозможно. Одним из важнейших принципов управления в системе образования является принцип целепо-

лагания. В данном контексте целеполагание рассматривается, как модель планирования, постоянного контроля и систематизации работы образовательной организации [1].

При рассмотрении направлений управленческой деятельности, можно выделить следующие:

- разграничение компетенций школы и управления;
- автономность и самостоятельность субъектов внутришкольного управления;
- появление возможности в участии определения социального заказа;
- появление возможности сформулировать миссию, стратегию, задачи и цели образовательной организации;
- поощрение проектирования, инноваций и создания моделей новых систем управления;
- самостоятельное установление социальных связей без вмешательства вышестоящих инстанций;
- плюрализм и толерантность к творческим исканиям;
- привлечение в образовательные организации (в частности в школы) научных сотрудников РАН, НИИ для изменения культурного фона и внедрения новых образовательных технологий;
- получение возможности иметь дополнительные источники финансирования [3].

При проходивших социокультурных реформах и модернизации концепции развития социума, общество на первый план выдвигает требования к управленцу нового формата [2].

Сущность всей системы управления заключается в том, что лидер играет большую роль в работоспособности коллектива, учитывая индивидуальные возможности и потребности каждого человека.

Современный руководитель образовательной организации должен уметь стратегически планировать, прогнозировать, предвидеть риски и организовывать межличностные и профессиональные коммуникации в коллективе. Также, задачей руководителя является обеспечение целенаправленности совместной

работы и знание и понимание всей нормативно-правовой базы и изменений в законодательстве в области образования.

Управленческая культура руководителя в сфере образования – это комплекс управленческих знаний, умений и опыта, а также профессионально значимых личностных качеств лидерской и творческой направленности. Мастерство управления состоит в умении выбирать наиболее эффективные для данного конкретного момента времени и сложившихся обстоятельств методы управленческой деятельности и формирует образ идеального управленца [4].

Современный руководитель образовательного учреждения должен быть:

1. Дальновидным – уметь выявлять потенциал учреждения, иметь способности к самообразованию и направлять коллектив на повышение квалификации.

2. Объективным – умения выделять в потоке информации достоверные факты.

3. Последовательным – уметь решать поставленные задачи, с учетом правовых, управленческих и психолого-педагогических условий.

4. Предприимчивым – использовать креативный подход к профессиональной деятельности, подкрепленный накопленным опытом и знаниями, учитывая современные требования рынка образовательных услуг.

5. Мобильным – уметь переносить накопленный опыт на инновационные сферы деятельности с учетом их особенностей [4].

Для современного управленца необходимо владение информационными ресурсами и понимание сущности информационной политики.

Информационная политика современной школы – это «поток информирования общества о работе госучреждений». Смысл информационной политики школы должен заключаться в распространении культурных идей, при обеспечении потребности общества в культурном росте.

Информационная политика образовательной организации, это, прежде стратегия предоставления информации об организации всем заинтересованным лицам через различные СМИ.

Информационная политика в сфере образования «работает» на укрепление связей образовательной организации с родителями, партнерами, профессиональным сообществом, социумом.

Информационная открытость нужна для привлечения будущих первоклассников (абитуриентов) и их родителей в образовательную организацию. На сайте организации они смогут ознакомиться со всей интересующей их информацией. Так же родители могут написать обращение к руководителю организации и задать интересующих их вопрос или написать отзыв о педагогах.

Важно отметить также, что действенная информационная политика обеспечивает престиж и рекламу образовательной организации, и это в наше время позволяет решать серьезные задачи функционирования:

- привлечение абитуриентов (школьников);
- построение социальных партнерских контактов внутри образовательной системы;
- поиск спонсоров (дополнительных материальных ресурсов).

Современное образование имеет множество инструментов и возможностей для реализации информационной политики [5].

Главное, о чем мы должны помнить: грамотная информационная политика учреждения – это его имидж, его отношения с социальными партнерами, в конечном счете – его авторитет в глазах потребителей и социальных партнеров. Информационная политика образовательной организации определяет успешность и продуктивность его диалога с социумом [5].

Так называемые теории содержания мотивации основное внимание уделяют тому, как различные группы потребностей оказывают влияние на поведение человека. Процессу-

альные теории мотивации персонала основываются на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания.

Поскольку разные люди обладают различными потребностями, то конкретное вознаграждение они оценивают по-разному. Руководство должно сопоставить предлагаемое вознаграждение с потребностями сотрудников и привести их в соответствие [7].

Для эффективной мотивации менеджер должен установить твердое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. Необходимо давать вознаграждение только за эффективную работу. Также менеджер должен сформировать высокий, но реалистичный уровень ожидаемых от подчиненных результатов. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, то у человека возникает психологическое напряжение. В результате необходимо мотивировать этого сотрудника, снять напряжение и исправить дисбаланс [7].

Люди могут восстановить баланс либо, изменив уровень затрачиваемых усилий, либо пытаясь изменить уровень получаемого вознаграждения.

В тесной взаимосвязи с понятием мотивации находится понятие стимулирования. Мотивы, формирующиеся у человека под воздействием множества внешних и внутренних, субъективных и объективных факторов, «включаются» под влиянием стимулов. По содержанию стимулы могут быть экономическими и неэкономическими. В свою очередь последние делятся на организационные и моральные. Однако четкой грани между ними не существует; на практике они тесно переплетены, обуславливают друг друга, а зачастую взаимопереходящие [7].

Например, повышение в должности и связанное с ним денежное вознаграждение дают возможность приобретения не только каких-то дополнительных материальных благ, но известности, уважения, почета.

Законом для педагогических работников устанавливаются:

- доплаты и надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных: Конкретный

размер доплаты работникам определяется в соответствии с коллективным договором образовательного учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда [6];

- доплаты за дополнительную работу: классное руководство; проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, музеями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников [6].

Надбавки, в отличие от доплат, устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Список использованной литературы:

1. Александрова А. В., Курашова С. А. Стратегический менеджмент: учебник / А. В. Александрова, С. А. Курашова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
2. Богатко А. Н. Система управления развитием предприятия / А. Н. Богатко. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 240 с.
3. Веснин В. Р. Основы менеджмента: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 320 с.
4. Исаченко И. И. Основы самоменеджмента: учебник / И. И. Исаченко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 312 с.

5. Самыгин С. И. Менеджмент персонала: учебное пособие / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 2014. – 480 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]: [Принят Государственной Думой 21.12.2001] // СПС «Консультант плюс».
7. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 423 с.

Исхакова А. М.
студентка группы БУ-43z
направления «Управление воспитательной работой»

Менеджмент образовательной организации

Аннотации. Статья посвящена особенностям сферы управления образовательными системами и факторам, влияющим на результативность этого процесса с позиции ГОСТ Р ISO 9001:2000.

Ключевые слова: менеджмент, менеджмент в образовании, ГОСТ Р ISO 9001:2000.

Сегодня менеджмент рассматривается как наука, искусство по мобилизации интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов для эффективного и действенного функционирования организации. В управлении соединяются воедино организационно-технические, психолого-педагогические аспекты, связанные с управлением людьми для организации коллектива на достижение общей цели.

Менеджмент в образовании является особой управленческой подотраслью, имеющей свою специфику и присущие только ей характерные черты. Эта специфика заключается в особенностях предмета, продукта, орудий и результатов труда менеджера образования. Предметом труда менеджера образовательного процесса является управленческая деятельность. Основные компетенции менеджера: способность к системно-

му концептуальному видению ситуации и процессов в области образовательного менеджмента, выбирать и использовать конкретные методологические подходы и принципы при разработке фундаментальной основы исследования; способность актуализировать и систематизировать знания по образовательному менеджменту как отрасли науки и практики; способность выявлять актуальные для образовательной организации проблемы и противоречия и выстраивать логику поэтапных исследовательских шагов по разрешению выявленной проблемы; умение использовать современные методологические инструменты с учетом специфики исследований в области образовательного менеджмента; способность организовать и контролировать поисковую работу и проводить мониторинг профессиональных исследований; готовность прогнозировать результаты собственных решений и действий и осуществлять мотивационный самоменеджмент исследовательской деятельности. Продуктом труда информация о учебно-воспитательный процесс. Орудием труда является слово, речь. Результатом труда менеджера является уровень грамотности, воспитанности и развития объекта менеджмента – учащихся [4, с. 82].

В практике зарубежного опыта менеджмент в образовании рассматривается как «сосредоточение на процессе принятия наиболее важных решений в школе» [5, с. 13]. Основная идея образовательного менеджмента базируется на децентрализации управления в системе образования, – в ее контексте педагог (или руководитель образовательной организации) должен быть наделен правами участвовать в разработке и принятии наиболее важных для своей школы решений. Многочисленные попытки перенести без изменений опыт зарубежного менеджмента в практику нашей действительности не дали ожидаемых результатов, поэтому на сегодняшний день существует актуальная потребность его переработки, адаптации и внедрения с учетом специфики национальных традиций, менталитета, законодательной базы образования, профессиональной направленности и других факторов. Лишь в таком

случае использование достижений менеджмента может существенно обогатить профессиональную подготовку сотрудников системы образования и повысить уровень ее общего развития и управления в системе образования в целом.

Внедрение педагогического менеджмента в практику деятельности современного образовательного учреждения вызвано необходимостью осуществления адекватного управления в условиях реформирующегося российского образования, когда образовательные учреждения уходят от единообразия, предоставляют населению вариативные образовательные услуги, развиваются, на основе демократизации, участвуют в инновационных процессах. Но такое значительное изменение объекта управления – школы, дошкольного образовательного учреждения и т. д. – требует изменения и субъекта управления.

Обобщая изложенное, можно прийти к выводу о том, что менеджмент в образовании выступает как комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательными системами, направленный на повышение их эффективности.

Перечислим основные функции менеджмента в образовании:

- разработка целенаправленных решений,
- организация выполнения принятых решений, создание надлежащих условий для эффективной работы образовательного учреждения, каждого участника образовательного процесса, обеспечение мотивов и стимулов их деятельности;
- контроль выполнения решений [6, с.55].

К методам управления в образовательном менеджменте применимы все основные концепции применительно к процессам управления, а именно: экономические методы (экономическое стимулирование); административные методы – регламентация деятельности исполнителей, ее нормирование, работа с кадрами, методы психолого-педагогического воздействия – обеспечение благоприятного психологического климата, стимулирование творчества и инициативы, прогнозирование социальных перспектив развития образовательного

учреждения; методы общественного воздействия – развитие демократии коллективов, введение лояльной конкуренции, толерантности, повышение престижа и имиджа как профессии педагога, так и образовательного учреждения в целом.

Следует отметить, что процессный подход к определению функционального состава менеджмента (в том числе и в образовании) принят и на нормативном уровне. Согласно руководящим указаниям ГОСТ Р ISO 9001:2000 в образовании, «образовательные организации должны определить свои процессы, состоящие из нескольких дисциплин, включают административные службы и другие формы поддержки, а также ряд других служб, относящихся к следующему:

- стратегическому процессу определения роли образовательной организации в социально-экономической среде;
- предоставлению преподавательских кадров провайдерами обучения;
- поддержанию рабочей среды;
- разработке, анализу и обновлению учебных планов и программ;
- отбору и приему поступающих;
- отслеживанию и оценке обучения студентов;
- окончательной оценке для предоставления студенту ученой степени, степени с дипломом, подтверждения, степени бакалавра или квалификационного аттестата;
- вспомогательным службам учебного-обучающего процесса, отслеживающим выполнение программы, предоставляющим студенту поддержку до окончания им/ею курса и получения ученой степени или квалификационного аттестата;
- внутренним и внешним коммуникациям;
- измерению учебного процесса [1].

Осветим кратко личностные характеристики менеджера образования. Представители американской школы менеджмента Г. Вудкок и Д. Френсис обобщили результаты многолетних исследований в области управления и составили перечень наиболее важных качеств руководителя. На вопрос о том, какие качества в отношении своего руководителя больше

всего ценят учителя, получили такие ответы: справедливость, порядочность и честность – 76%; понимание жизненных проблем, человечность, доброта – 25%; умение организовывать работу, управленческая компетентность – 24%; требовательность – 4% [3, с. 49].

Российский психолог Л.И. Уманский отмечает следующие качества способного организатора: практичность ума (способность использовать теоретические знания, учитывать особенность ситуации), общительность (потребность, постоянная готовность и умение контактировать с людьми), активность (умение действовать настойчиво, активно, самостоятельно выходить на выполнение служебных задач), инициативность (активное проявление творчества, выдвижения идей, деловитость), настойчивость (умение доводить до логического завершения начатое дело), самообладание (способность к самоконтролю чувств, проявление выдержки в сложных ситуациях), работоспособность (выносливость, способность длительное время напряженно работать без ощущения усталости), наблюдательность (умение замечать выдающееся, сохранять в памяти детали), организованность (способность подчиняться определенным режимным моментам, проявлять последовательность в поступках), самостоятельность (способность работать в автономном режиме и уметь отстаивать собственное мнение) [7, с. 66].

Считаем необходимым определить еще некоторые присущие менеджерам образования черты, которые обеспечивают эффективность управления. Прежде всего, это – организаторская интуиция – это способность предвидеть последствия принимаемых управленческих решений, а также принимать управленческие решения при отсутствии достаточной информации.

В особых черт руководителей, которые обладают организаторскими способностями, относят способность к эмпатии – умение понимать других людей. Про таких руководителей говорят, что они обладают психологическим тактом, который помогает легко устанавливать деловые и личные контакты.

Итак, к основным личностным характеристикам менеджера в сфере образования следует отнести: способность управлять собой, наличие четких личных целей, направленность на постоянный личностный рост, умение оперативно решить проблемы, изобретательность и способность к инновациям, способность оказывать влияние на окружающих, знание современных управленческих подходов, способность управлять, обучать и развивать у подчиненных способность формировать и развивать эффективные рабочие группы.

Очевидно, что в содержании деятельности работников образовательных учреждения – как педагогов, так и руководителей – много общего. Главное – педагог и руководитель являются организаторами деятельности людей, практически совпадают и выполняемые функции, поэтому цели и задачи менеджмента образования могут быть реализованы как на уровне руководителя образовательного учреждения, так и на уровне педагога.

Все это позволяет сделать вывод о том, что концепция научного менеджмента может быть с успехом использована для профессиональной подготовки как педагогов, так и руководителей образовательного учреждения.

Список использованной литературы:

1. ГОСТ Р 52614.2-2006 Системы менеджмента Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования. Quality management systems. Guidelines for the application of GOST R ISO 9001-2001 in education ОК 03.120.10 ОКСТУ 0025. Дата введения 2007-06-01.
2. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе. – М.: Просвещение, 2014. – 224 с.
3. Вудкок М., Фрэнсис Д. Роскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: пер. с англ. – М.: Дело, 2011. – 320 с.
4. Давыденко Т. М. Рефлексивное управление школой: теория и практика. – М.-Белгород, 2015. – 251 с.

- 5.Лазарев В. С. Системное развитие школы. – М.: Педагогическое общество России, 2012.
- 6.Моисеев А. М. «Программно-целевое управление развитием образования». – М., 2011.
- 7.Третьяков П. И. «Оперативное управление качеством образования в школе». – М., 2014.
- 8.Уманский Л. И. Критерии и характеристики общественной активности личности и контактной группы как коллектива // Социально-психологические аспекты общественной активности личности и коллектива школьников и студентов. – Ярославль, 2010.

Камаева Э.Р.
студентка группы БУ-31z
направления «Управление воспитательной работой»

Вопросы менеджмента в современном образовании

Аннотации. В статье рассматриваются этапы развития менеджмента в образовательных организациях, основные функции менеджмента, реализуемые в системе управления образовательной организации.

Ключевые слова: менеджмент, функции менеджмента, этапы управления.

В современном мире понятия «менеджмент» и «образование» тесно связаны между собой.

Понятие «менеджмент» стало привычным в сфере современного российского образования, потому что в образовательную систему нашей страны с каждым годом внедряются всё новые и новые технологии.

В общем смысле под понятием «менеджмент» представляется совокупность определенных принципов методов, средств и форм управления, направленных на повышение эффективности работы предприятия [1].

Также, под понятием «менеджмент» понимается область самостоятельных знаний, наука сформировался в конце XIX века [6].

На сегодняшний день менеджмент – это коммерчески выгодное течение в политике, бизнесе и, даже в образовании.

В свою очередь, под образованием понимается целенаправленный процесс обучения и воспитания личности, государства и общества.

В техническом смысле образование – это процесс, посредством которого общество через школы, колледжи, университеты и другие институты целенаправленно передаёт своё культурное наследие – накопленное знание, ценности и навыки – от одного поколения другому (между поколениями) [6].

В образование менеджмент пришёл из стран Западной Европы, где организация учебного коллектива зависит от индивидуальных показателей каждого учащегося.

На сегодняшний день менеджмент значим и необходим для образования, так как с помощью него могут быть приняты коммерчески выгодные решения для образовательных организаций. Примечательным является тот факт, что для принятия коммерческих решений важен каждый учитель. Роль администрации заключается в отборе рациональных предложений для воплощения их в жизнь в образовательной организации [3].

С 20-х годов прошлого века ученые начали разрабатывать подходы для управления школой.

В процессе развития социологии, психологии, в обществе возрос интерес к науке об управлении организацией.

В 90-е годы западные ученые опубликовали масштабные теоретические разработки в области менеджмента в образовании.

Ученые считали, что итоговый анализ деятельности любого учебного заведения за год обязательно должен включать в себя:

- выполнение школой различных директивных нормативных документов Министерства образования;
- эффективность годового управленческого цикла;

- анализ результативности проводимой методической работы;
- оценку общего качества образования и преподавания ключевых предметов;
- анализ взаимодействия школы с родителями учащихся;
- эффективность работы учебного заведения с различными общественными организациями;
- оценку уровня воспитанности учащихся;
- анализ соблюдения санитарно-гигиенических норм;
- итоги реализации образовательной программы [2].

Сегодня менеджмент в образовании это система подходов и приемов, форм, принципов и методов, которые направлены на повышение эффективности системы обучения. Функциями менеджмента в образовании являются организация, планирование, мотивация и контроль.

Функция планирования значима для последовательно-го решения целей и задач, поставленных руководством школы или иного учебного заведения. Например, при профессиональной переподготовке, менеджмент в образовании используется для проведения данной переподготовки и написания алгоритма, адаптированного к текущим учебным программам. Преподаватели, работающие в образовательных организациях, могут посещать курсы по переподготовке, в тот момент, когда их заменяют на рабочем месте.

Мотивирующая функция направлена на формирование и повышение у учащихся интереса к обучению. Повышение мотивации к обучению сопутствует внедрение новых педагогических технологий (например, дистанционное обучение). Соответствующий формат реализации учебных программ должен внедряться в школьную практику постепенно, с тем, чтобы эффективность его применения была устойчивой [1].

При дистанционном формате обучения, учащийся может получать образование дома, или, например, на территории другого учебного заведения, вследствие этого восприятие получаемого материала может быть иным, чем при освоении этого же материала в классе.

Другая значимая функция педагогического менеджмента – контролирующая. Специфика контролирующей функции заключается в проведении мониторинга субъектами управления. Проводится мониторинг активности учащихся, как в процессе внедрения тех или иных решений, так и с целью проверки их исполнения по факту соответствующей модернизации учебного процесса [1].

Статус системообразующих элементов в педагогическом менеджменте, безусловно, будут иметь его субъекты и объекты.

К субъектам образования относятся сотрудники системы образования на всех должностях

Под объектами образования понимаются учащиеся. В некоторых случаях в рамках указанных категорий может наблюдаться субординация, вследствие чего субъекты могут временно приобретать статус объектов – например, если речь идет о взаимоотношениях директора и подчиненных ему сотрудников школ [4].

Менеджмент в образовании сводится в первую очередь к обеспечению всех субъектов информацией о деятельности системы. На основе этой информации осуществляется принятие решений, а также планирование дальнейшей деятельности. Менеджмент в образовании имеет своей целью отбор оптимальных решений, а также разработку программы развития различных учебных заведений

Управление школой или университетом должно осуществляться в три этапа. На первом этапе осуществляется диагностирование и дается предположительная оценка, на втором – собираются данные с помощью различных социологических методов, а на третьем – делаются окончательные выводы о положении дел, а также способах улучшения ситуации.

Таким образом, под менеджментом в современном образовании понимается коммерчески выгодное течение, которое несет в себе инновационные технологии, направленные на улучшение качества и процесса образования.

Список использованной литературы:

1. Виханский О. С. Менеджмент: учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец. и по направлению 521600 Экономика / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2008. – 669 с.
2. Данько Т. П., Голубев М. П. Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость: учебник / Т. П. Данько, М. П. Голубев. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 416 с.
3. Дементьева А. Г. Управление персоналом: учебник / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. – М.: Магистр, 2014. – 287 с.
4. Тебекин А. В. Стратегический менеджмент: учебник для бакалавров / А. В. Тебекин. – М.: Юрайт, 2014. – 320 с.
5. Шифрин М. Б. Стратегический менеджмент / М. Б. Шифрин. – СПб.: Питер, 2010. – 240 с.
6. Электронный словарь. – URL: <http://dic.academic.ru/> дата обращения 14.06.17.

Карпова С.,
студентка группы БУ-31з
направления «Управление воспитательной работой»

Менеджмент качества образовательного процесса в школе

Аннотация. В статье дается подробный анализ управление в образовательной организации с позиции системы менеджмента качества, рассматриваются элементы структуры построения СМК образования.

Ключевые слова: система менеджмента качества (СМК), потребители образовательных услуг, структура построения СМК образования, образованность.

Международными стандартами определены основные термины, составляющие понятийный аппарат менеджмента качества. Применительно к определению системы менедж-

мента качества (СМК) в образовательных учреждениях наличие педагогических процессов и объектов управления обуславливает в числе прочего необходимость их структуризации и стандартизации. Оперировать терминами и определениями, приведенными в стандартах ИСО, не адаптированными к устоявшимся в педагогике понятиям, представляется не совсем правильным.

В современных педагогических словарях под качеством образования понимается определенный уровень знаний и умений, умственного, нравственного и физического развития, которого достигают обучаемые на определенном этапе в соответствии с планируемыми целями; степень удовлетворения ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг. Качество образования, прежде всего, измеряется его соответствием образовательному стандарту, зависит от уровня престижности образования в общественном сознании и системе государственных приоритетов, финансирования и материально-технической оснащенности образовательных учреждений, современной технологии управления ими.

Школа, которая ориентируется на предполагаемые потребности и периодически проводит анализ требований внутренних и внешних потребителей к качеству, в принципе должна иметь в своем арсенале перечень нормативно закреплённых и корректно обоснованных характеристик (модель выпускника, модель образованности, требования к подготовке и деятельности учителя, характеристики образовательных и учебных программ и т.п.), а также соответствующий инструментарий для оценки их выполнения (критерии, показатели, шкалы, качественные методики, процедуры и технологии).

Потребитель образовательных услуг может быть рассмотрен в нескольких аспектах. С одной стороны, это внутренние потребители в лице учащихся, с другой внешние потребители в лице внешкольных систем (образовательных, производственных), в которые поступают для продолжения образования или трудовой деятельности выпускники школ.

Без сомнения, разнообразностью внутренних потребителей, пусть и не основных, выступают родители учащихся, участвующие в той или иной форме в формировании заказа школе, в контроле качества образовательных услуг. Образовательная услуга характеризуется внутренней деятельностью не только педагогов как поставщиков услуг, но и обучаемых по интериоризации знаний, самосовершенствованию, саморефлексии, саморазвитию и т.п.

Говоря о результатах образовательного процесса, следует иметь в виду, что они многообразны и не сводятся только к услуге. Это итог деятельности по обучению, воспитанию школьников, методической работе, по самореализации участников образовательного процесса, совершенствованию многостороннего взаимодействия школы с ее социальным окружением.

Важнейшей же результирующей характеристикой образовательного процесса является образованность выпускника школы. Это мера достижения личностью (субстратным носителем образованности) такого уровня развития отдельных ее свойств и структур, который в наибольшей степени отвечает потребностям как самой личности в дальнейшем совершенствовании и само реализации, так и сфер профессиональной подготовки и использования.

В отношении школы, особенно школы, находящейся в инновационном поиске, можно говорить о необходимости разработки серии программ качества. Любая программа или система качества при рассмотрении возможности своей реализации должна быть оценена, в первую очередь, на предмет того, может ли она способствовать непрерывному улучшению качества образовательного процесса. Такая система рассматривается как средство, направленное на поддержание качества образовательного процесса на уровне, соответствующем установленным требованиям. Организационная структура как одна из составляющих системы качества в общеобразовательной школе это динамическая система, образовавшаяся в результате возложения на отдельных представителей администрации школы, педагогического коллектива, отдельные

структурные единицы функций по управлению качеством, иногда в результате введения новых штатных единиц и формирования новых структурных звеньев.

Среди множества разновидностей рабочих процедур по управлению качеством образовательного процесса в школе можно выделить следующие:

- оценка качества педагогических процессов и объектов;
- квалитетрический мониторинг качества образовательного процесса;
- собственный аудит качества обеспечиваемого школой образования;
- выбор и принятие управленческих решений в отношении нормативного, программного, методического, кадрового обеспечения образовательного процесса.

Каждая процедура в ходе внедрения СМК в школе подлежит тщательной проработке, документированию и освоению руководителями и исполнителями работ.

Эволюция подходов к менеджменту качества промышленного предприятия показывает, что в основе развития этого процесса изменение взглядов:

- на объект управления качеством от конечного продукта к целостному процессу его создания на всех стадиях жизненного цикла изделия;
- на роль человека в процессе обеспечения качества от простого исполнителя до носителя качества;
- на механизм управления качеством от воздействия на отдельные факторы и условия повышения качества к системно-комплексному использованию всех факторов и условий. Добиться добровольного начала в управлении качеством, а следовательно, успеха в работе можно, создав в организации определенные условия (схема).

Таким образом, для добровольного успешного исполнения работы важно обеспечить: обучение качеству всех сотрудников организации, т.е. освоение каждым из них сущности качества и механизмов воздействия на него; стимулирование повы-

шения качества (моральное, материальное); рациональную организацию труда; адекватную оценку успешности работы.

Современная общеобразовательная школа в значительной степени диверсифицирована, тенденции к изменениям и процессы саморазвития становятся преобладающими в ее облике. В силу этого она испытывает потребность в универсальных критериях для оценки достигнутого состояния. Одним из таких критериев и выступает качество, поскольку составляющие его более частные критерии (эффективность, оптимальность, адекватность, надежность, функциональность и т.п.) достаточно полно отражают происходящие в образовательной практике процессы, получаемые результаты, деятельность обучаемых, обучающихся, школ, органов управления.

Идея качества актуальна для всех без исключения компонентов и уровней системы образования. Она в одинаковой степени применима для оценки материально-технической, кадровой, содержательной, нормативной и других подсистем, в состоянии отразить вклад субъектов деятельности того или иного иерархического уровня в формирование совокупного эффекта.

Построение СМК образования:

Рассмотрим структуру построения СМК образования на примере реализации технологии управления качеством научно-методической работы (НМР) по организации сотрудничества школы и семьи. Управление НМР в школе инновационного типа при сохранении стратегического направления на повышение качества образования обеспечивает реализацию профессиональных потребностей и интересов педагогического коллектива в целом и отдельных педагогов в частности.

Для получения полезного результата в НМР не обходимо иметь четко разработанную программу, набор исполнительских процедур и механизмов реализации цели НМР, аппарат отслеживания результатов (педагогический мониторинг) и хорошо налаженную систему получения информации о результатах управленческих действий.

В технологии организации управления НМР по повышению качества педагогического взаимодействия школы и семьи,

реализуемой ГОУ СОШ2866 г. Москвы, предусматривалось иерархическое построение управления с четким определением функций каждого из структурных подразделений: научно-методических объединений, служб сопровождения и т.п.

Первый уровень – это уровень стратегического управления. Здесь в систему управления НМР включены директор, научный консультант, совет по стратегии развития взаимодействия школы и семьи, педагогический совет, аттестационная комиссия.

Директор школы создает условия для творческого роста педагогических работников и научно-исследовательской работы (НИР) педагогов в сфере работы с семьями школьников.

Научные консультанты разрабатывают концепцию организации сотрудничества с семьей, выявляют условия эффективности этого процесса, осуществляют подготовку педагогического коллектива к научно-исследовательской деятельности, координируют научные исследования педагогов, обеспечивают творческие контакты с научными подразделениями вузов.

Совет по стратегии развития взаимодействия школы и семьи утверждает программу развития данного направления НИР, соотносит программу сотрудничества с родителями с другими целевыми программами школы, распределяет роли внутри административно-управленческого аппарата, разрабатывает стратегию перехода образовательного учреждения из режима функционирования в режим развития, преобразования методической работы в научно-методическую.

В управлении НМР важную роль играет педагогический совет, который определяет политику взаимодействия школы и семьи.

оценивают профессиональную компетентность педагогов, результативность и качество педагогического труда, выявляют эффективность взаимодействия школы и семьи на этапах функционирования и развития, изменения уровня педагогической культуры семьи, стимулируют рост профессионально-педагогического мастерства.

Второй уровень – это уровень тактического управления НМР, ориентированный на разработку и реализацию тактики развития педагогического взаимодействия школы и семьи. Здесь заместители директора и руководители структурных подразделений (социальной, психологической и медико-реабилитационной служб) обеспечивают организацию конкретных действий по основным направлениям функционирования и преобразования работы школы.

Главная функция заместителя директора по НМР – организация научно-исследовательской, опытно-экспериментальной и научно-методической деятельности в рамках школы. В обязанности заместителя директора по НМР входит управление качеством НИР. Он анализирует готовность участников инновационного процесса к инновационной исследовательской и экспериментальной деятельности в сфере работы с семьей; ход и результат инновационных процессов (с акцентом на инновации, имеющие общее значение), процесс и результаты реализации программы взаимодействия школы и семьи, других стратегических аспектов.

Заместитель директора по воспитательной работе собирает исследовательский материал, объединяет в группы задачи взаимодействия школы и семьи, определяет наиболее удачные виды деятельности и формы сотрудничества между ними, оценивает педагогическую результативность и разрабатывает рекомендации по их апробации.

Научно-методический совет (НМС) является общественным органом внутришкольного управления качеством работы с семьей. Он создается в школе для реализации инновационных программ взаимодействия школы и семьи. В задачи НМС входят: разработка стратегии НМР по взаимодействию школы и семьи; организация системы повышения педагогического мастерства учителей в сфере работы с семьей; организация работы научно-исследовательских лабораторий над проблемами взаимодействия школы и семьи.

Третий уровень – это уровень оперативного управления НМР, обеспечивающий реализацию различных направле-

ний взаимодействия школы и семьи. Здесь в систему управления включены педагоги, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. На данном уровне целесообразно создание новых организационных структур в виде ассоциаций педагогов: научных лабораторий педагогов, школы педагога-исследователя, научно-методического центра координации взаимодействия с семьей.

Школа педагога-исследователя представляет собой курсы специализированной подготовки педагогов к организации работы с семьей и руководства этим процессом. Для педагогов организуются лекции, семинарские занятия, конференции по различным направлениям взаимодействия с семьей.

Научно-методический центр состоит из нескольких научно-исследовательских лабораторий, реализующих экспериментальную программу по одному из направлений взаимодействия: повышение педагогической культуры родителей, организация субъект-субъектного межличностного общения педагогов и родителей в процессе взаимодействия. Результаты диагностических лабораторных исследований являются основой для перспективного планирования взаимодействия школы и семьи.

Четвертый уровень – уровень родителей школьников. По содержанию это по преимуществу уровень оперативного взаимодействия, который традиционно называют уровнем самоуправления или самоуправления. На данном уровне в образовательном учреждении нового типа реализуется программа повышения педагогической культуры семьи.

В процессе управления НМР по повышению качества взаимодействия школы и семьи решаются, по крайней мере, две задачи:

- научно-методическое обеспечение внедрения инновации в сфере работы с семьей;
- повышение профессиональной квалификации руководителей структурных подразделений и педагогов, обеспечивающее возможность методического поиска в широком диапазоне психолого-педагогических проблем.

Предложенная структура отражает содержащиеся в стандартах ИСО серии 9000 подходы к проектированию, внедрению и применению СМК, а технология управления качеством НМР школы открывает большие возможности для создания в общеобразовательных школах СМК образования.

Список использованной литературы:

1. Быкова В. Г. Управленец старой формации или менеджер новой формации? // Завуч. – 2003. – № 1.
2. Выступление на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года» 8 февраля 2008 года Москва, Кремль [Электронный ресурс]. – URL: http://www.kremlin.ru/appears/2008/02/08/1542_type63374type63378type8263.
3. Драккер П. Управление, нацеленное на результаты: пер. с англ. – М.: Технолог. Школа бизнеса, 1992. – 262 с.
4. Зверева В. И. Как сделать управление школой успешным? – М.: Педагогический поиск, 2004. – 160 с.
5. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М.: ИЦ Академия, 2001. – С. 56.
6. Конаржевский Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление. – М.: Педагогический поиск, 1999. – 224 с.
7. Светенко Т. В., Галковская Г. В. Инновационный менеджмент в управлении школой: учебное пособие. – М.: АПК и ПРО, 2009. – 92 с.
8. Уткина Е. А. Инновационный менеджмент в современной школе // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. VI междунар. науч.-практ. конф. № 6. – Новосибирск: СибАК, 2011.

Менеджмент в дошкольном образовании

Аннотация. В статье описываются основные элементы менеджмента: принципы, методы, функции, инструменты управления.

Ключевые слова: менеджмент, управление дошкольным учреждением, принципы педагогического менеджмента.

В современном обществе очень часто можно услышать такое слово, как «менеджмент». В научно-методической литературе данное понятие трактуется, как совокупность принципов, методов, средств и форм управления социальными, в том числе образовательными процессами. Менеджмент еще называют искусством управления. «Педагогический менеджмент – это комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательным процессом, направленный на повышение его эффективности». В контексте предложенного определения следует отметить, что любой воспитатель, по сути, является менеджером образовательного процесса, а руководитель детского сада – менеджером образовательного процесса в целом.

Управление дошкольным учреждением – взаимодействие всех субъектов образовательного процесса, направленное на обеспечение становления, стабилизации, оптимального функционирования и обязательного развития учреждения.

Цель управления дошкольной образовательной организацией – обязательное его развитие.

Педагогический менеджмент еще только начинает отстаивать свои позиции в педагогической науке и практике.

На сегодняшний день современной дошкольной организации предъявляются такие требования, что повышение уровня управления ДОО становится объективной необходимостью и существенной стороной его дальнейшего развития. Руководите-

ли обязаны гибко и быстро реагировать на запросы общества, в постоянно меняющейся сложной экономической ситуации находить способы выживания, стабилизации и развития.

Л.В. Поздняк отмечает, что при правильном руководстве организацией управленцу важно постоянно анализировать современную обстановку, это позволит ориентировать педагогов дошкольной образовательной организации на активное восприятие достижений общества в области демократии, гласности, развития самосознания.

Для успешного осуществления деятельности заведующему ДОО, прежде всего, необходимо иметь определенные теоретические знания и соответствующие практические умения. Профессиональные знания по менеджменту предполагают осознание трех принципиально различных инструментов управления.

Первое – это организация, иерархия управления, где основное средство – воздействие на человека сверху (с помощью основных функций мотивации, планирования, организации и контроля деятельности, а также распределения материальных благ и пр.).

Второе – культура управления, т.е. вырабатываемые и признаваемые обществом, организацией, группой людей ценности, социальные нормы, установки, особенности поведения.

Третье – это рынок, рыночные отношения, т.е. основанные на купле-продаже продукции и услуг, на равновесии интересов продавца и покупателя.

Управление, как и любая деятельность, основывается на соблюдении ряда принципов. «Принципы управления – это основополагающая идея по осуществлению управленческих функций. Принципы являются конкретным проявлением, отражением закономерностей управления».

Принципы педагогического менеджмента:

- Лояльность к работникам.
- Ответственность как обязательное условие успешного управления.

- Коммуникации, пронизывающие организацию снизу вверх, сверху вниз, по горизонтали.
- Атмосфера в организации, способствующая раскрытию способностей работающих.
- Обязательное установление долевого участия каждого работающего в общих результатах.
- Своевременная реакция на изменения в окружающей среде.
- Методы работы с людьми, обеспечивающие их удовлетворенность работой.
- Умение выслушать всех, с кем сталкивается в своей работе руководитель.
- Честность и доверие к людям.
- Опора на фундаментальные основы управления: качество, затраты, сервис, нововведения, контроль сил и возможностей, персонал.
- Видение организации, т.е. четкое представление о том, какой она должна быть.
- Качество личной работы и ее постоянное совершенствование.

Л.М. Денякина считает, что руководителю важно продумывать стратегию развития дошкольного образовательного учреждения, определяя его назначение и место в системе образования, его основные цели, задачи и функции.

Управленческая деятельность руководителя ДОО требует оперативности в решении вопросов, краткости и точности изложения мыслей, творческого, глубокого и гибкого подхода к реализации многочисленных задач, стоящих перед дошкольной организацией. Все это предопределяет необходимость ее постоянного совершенствования и повышения эффективности, зависящей от взаимодействия различных факторов.

К основным функциям менеджмента можно отнести:

- планово-прогностическая функция, обеспечивающая сочетание перспективного прогнозирования и текущего планирования;

- информационно-аналитическую функцию предполагает повышение эффективности управленческой деятельности в условиях демократизации на основе отбора информации, которая должна быть полной по своему объему и конкретной; в результате педагогического анализа информации о деятельности каждого звена образовательного учреждения формируются управленческие действия руководителя;

- мотивационно-целевую функцию, которая предполагает стремление к достижению желаемого результата (данная функция способствует тому, чтобы все члены коллектива выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и планом, соотнося потребности в достижении собственных и коллективных целей);

- организационно-исполнительскую функцию, которая относится к каждому циклу управления и предполагает реализацию личностно-ориентированной модели к организации деятельности в ДУ; практическое распределение обязанностей, рациональную организацию труда;

- контрольно-диагностическую функцию, предполагающую сочетание административного и общественного контроля внутри ДОО с самоанализом участников педагогического коллектива (взаимопосещения при организации различных видов детской деятельности среди педагогов, День открытых дверей, анкетирование родителей и т.д.);

- регулятивно-коррекционную функцию, которая предполагает внесение корректив в управление учреждений с помощью оперативных линий.

Метод в менеджменте – способ достижения цели; совокупность определённых правил, приёмов.

Методы управления представляют собой совокупность способов взаимодействия субъектов управления. Методы управления многообразны, универсальны, они имеют сильные и слабые стороны. Выбирать и оценивать методы можно только с учетом конкретных условий.

В менеджменте выделяют 5 групп методов управления:

- организационно-распорядительные;

- организационно-методические;
- социально-психологические;
- правового регулирования;
- экономические.

К организационно-распорядительным методам (административным) относятся: формирование структуры управления, утверждение административных норм, подбор и расстановка кадров, издание приказов, разработка положений, должностных инструкций, проектирование, анализ, согласование, координация действий и т. д. Для данных методов характерно соответствие правовым нормам, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления. Например, утверждение должностных обязанностей воспитателя ДОО или издание приказа о переводе на новую должность.

Организационно-методические методы направлены на обучение педагогов через все формы методической работы: методические инструктажи, беседы, изучение и внедрение передового педагогического опыта, аттестация педагогических кадров, консультации, семинары-практикумы, открытые занятия и т. п. При помощи этих методов руководитель создает условия для профессионального роста своих сотрудников, а следовательно, для повышения качества их работы.

Социально-психологические методы направлены на планирование социального развития коллектива, повышение производственной и творческой активности и инициативы членов коллектива; установление в коллективе благоприятного психологического климата; использование различных форм коллективного и индивидуального морального поощрения; воспитание группового самосознания коллектива; традиции, учет индивидуально-психологических особенностей членов коллектива; изучение и направленное формирование мотивов трудовой деятельности членов коллектива и учет их в управлении. Сплочение коллектива, создание благоприятных социально-бытовых условий работы и жизни - все это вместе создает благоприятный микроклимат в коллективе.

Методы правового регулирования направлены на выполнение правил внутреннего трудового распорядка учреждения, норм трудового права.

Экономические методы управления предполагают использование в управлении материального стимулирования, составление смет и т.д. Руководитель должен уметь правильно распоряжаться имеющимися финансовыми средствами. Чаще всего в дошкольных образовательных учреждениях с помощью экономических методов осуществляется материальное стимулирование персонала. В управленческой деятельности применяются все группы методов, они тесно связаны с потребностями и интересами людей, задачами учреждения.

Таким образом, педагогический менеджмент выступает как комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательными системами, направленный на повышение их эффективности.

Список использованной литературы:

1. Белая К. Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. – М.: ТЦ Сфера, 2007.
2. Денякина Л. М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении / Л. М. Денякина. – М.: Новая школа, 1997. – 48 с.
3. Дружинина З. Г. Менеджмент. – М.: Дело, 2007.
4. Ксендзова Г. Ф. Менеджмент в ДОУ: теория и практика: методические рекомендации. – Якутск: Изд-во ГУ РОНПО РС/Я/, 2003. – 48 с.
5. Троян А. Н. Управление дошкольным образованием: учебное пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с.

Управление образовательной системой учреждения

Аннотация. Данная статья посвящена особенностям управления образовательной системой учреждения. В статье рассматриваются особенности управления, принципы.

Ключевые слова: управление, образовательная система учреждения, управление образовательным учреждением.

В настоящее время, значение образования имеет очень высокий уровень. Образование является важнейшим фактором формирования общества в целом.

Управление образовательной системой учреждения в современном мире – это трудоемкий процесс, требующий правильного выбора целей и задач, организации учебного процесса, анализа образовательной деятельности и эффективного контроля над всеми составляющими.

Множество исследователей занимаются проблемой управления образовательной системой учреждения. Например, такие как: Лазарев В.С., Поташник М.М., Фриш Г.Л., Пидкасистый П. И, Сластенин В.А., Рогов Е. И, Конаржевский Ю.А., Шамова Т.И.

В.А. Сластенин считает, что «Управление – это деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации» [Сластенин 2000: 31].

Управление образовательной системой учреждения представляет собой процесс сознательного целенаправленного воздействия учредителя, руководителя, иных органов управления и органов самоуправления образовательной организации на деятельность такой организации с целью достижения образовательной организацией результатов, опреде-

ленных законодательством об образовании и ее уставом [ФЗ «Об образовании в РФ 2012: ст.26»].

Основной целью управления образовательной системой учреждения является эффективное и планомерное использование сил, времени, педагогических ресурсов для достижения оптимального результата, а также совершенствование процесса принятия решения теми, кого они непосредственно затрагивают.

Управление образовательной системой учреждения должно осуществляется в соответствии с некоторыми принципами. К таким принципам относятся:

- автономия образовательной организации;
- демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями [ФЗ «Об образовании в РФ 2012: ст.3»].

Точнее сказать, управление образовательной системой учреждения осуществляется в соответствии с правилами, установленными законодательством Российской Федерации.

Важным элементом правового регулирования управления образовательной системой учреждения являются устав и локальные акты, принятые в рамках установленных полномочий самим образовательным учреждением.

Управление образовательной системой учреждения осуществляется благодаря ряду функций (см. табл.1).

Но эффективным управление образовательной системой учреждения будет только тогда, когда все функции будут соблюдены. Помимо основных семи функций, образовательному учреждению необходимо:

- вести контроль за выполнением программы всеобща-емости;
- вести контроль за состоянием преподавания учебных дисциплин;
- вовлечение обучающихся школы в деятельность по управлению учебно-воспитательным процессом;

- разработка целей и задач включения школьных методических объединений педагогов, функциональных служб, и структурных подразделений образовательного учреждения в учебно-воспитательный процесс;

- социально-психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;

- отбор проблематики индивидуальных исследований педагогов в контексте с общей методической темой образовательного учреждения;

- разработка нормативно-правового, научно-методического, организационно-управленческого обеспечения учебно-воспитательной деятельности образовательного учреждения;

- утверждение тематики методической работы на уровне профессиональных объединений педагогов;

- составление расписаний учебных занятий, планов работы с педагогическим коллективом, подготовка аналитических справок о результатах деятельности образовательного учреждения, внесение изменений в положение о текущем контроле [Розанова 2000: 12].

Осуществление управления образовательной системой учреждения также невозможно без основных планов. К основным видам планов относятся:

- годовой;

- текущий;

- перспективный.

Годовой план включает в себя деятельность учреждения за весь учебный год, включая летний период. Текущий план включает в себя деятельность учреждения за одну учебную четверть. Перспективный план включает в себя планируемую деятельность образовательного учреждения на пять лет вперед, включая анализ деятельности учреждения за последние годы.



Управление образовательной системой учреждения создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании» ст. 10 глава 2:

- преемственных образовательных программ различных уровня и направленности, федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований;

- сети реализующих их образовательных учреждений и научных организаций;

- органов, осуществляющих управление в сфере образования, и подведомственных им учреждений и организаций;

- объединений юридических лиц, общественных и государственно-общественных объединений, осуществляющих деятельность в области образования.

Помимо всего вышесказанного, немаловажную роль в описании особенностей управления образовательной системой учреждения играют объект и субъект управления образовательной системы учреждения. Объектом управления является система образовательного учреждения, функционирующая в масштабе страны, края, области, города или района. Субъектами

управления системой образовательного учреждения выступают министерство образования и науки РФ, управления образованием края, области или города [Евдокимова 2003: 34].

Также, стоит отметить, что управление образовательной системой учреждения в Российской Федерации осуществляется на трех уровнях:

- федеральном;
- региональном;
- муниципальном.

Первые два уровня являются уровнями государственного управления в сфере образования.

В каждом из субъектов Российской Федерации имеется орган исполнительной власти, осуществляющий управление в сфере образования (министерство, департамент, главное управление) в границах соответствующего региона Постановление Правительства РФ от 9 января 1992 г., №21 "О системе государственного управления образованием в Российской Федерации" (с изменениями от 18.05.1998 г.).

Таким образом, понятие управления образовательной системой учреждения, еще десяток лет назад трактуемое только как командование, сегодня кардинально меняется: это регулирование информационных потоков и коммуникативных процессов, а не трансляция приказов сверху вниз. Это делегирование полномочий и совместное решение ключевых вопросов; ставка на компетентность и моральный авторитет.

Список использованной литературы:

1. Педагогика: учебник / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – М.: Школа-пресс, 2000. – 160 с.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 01.05.2017) «Об образовании в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», ст. 26, ст. 3, ст. 10.
3. Розанова В. А. Психология управления. – М.: 2000. – 115 с.
4. Евдокимова М. В. Понятие управления и педагогического менеджмента. – Великий Новгород, 2003. – 147 с.

Самоменеджмент в деятельности руководителя

Аннотация. Данная статья посвящена необходимости применения самоменеджмента в деятельности современного руководителя образовательной организации.

Ключевые слова: самоменеджмент, принципы и направления самоменеджмента.

Актуальность применения самоменеджмента в профессиональной деятельности определяется современными требованиями к личностным и профессиональным качествам менеджера, руководителя образовательной организации.

Самоменеджмент – интегрированное понятие, которое вобрало в себя элементы из социологии, психологии, экономики, философии, педагогики, менеджмента и тайм-менеджмента (рис. 1).

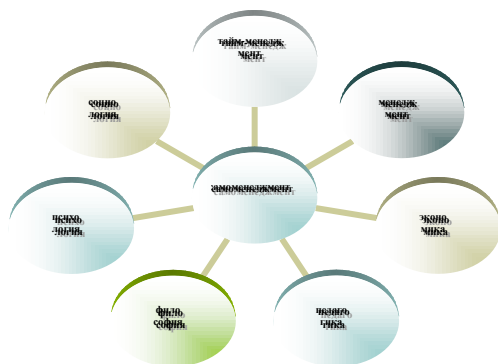


Рис. 1. Круг интегрированных дисциплин в самоменеджмент

Отношение ко времени как жизненной ценности, самоменеджмент почерпнул из философии. Организационные принципы в самоменеджменте, понятие коммуникаций в

управлении рассмотрены в социологии, психология для самоменеджмента дала понятия личности, самомотивации, личностного роста, профессионализма, профессиональной компетентности. Вопросы бюджетирования времени, экономии временных ресурсов рассматривались в экономике. Самоменеджмент в педагогике заимствовал темы самовоспитания, самоопределения, самообучения, саморазвития. В самоменеджменте рассматриваются вопросы целеполагания, планирования, принятия решений, заимствованные из таймменеджмента. Рассмотренные вопросы в менеджменте: управление социальной работы, функции управления, требования к профессиональным и личностным качествам руководителя также актуальны для самоменеджмента. Поэтому, утверждение о том, что самоменеджмент многогранен, носит утвердительный характер.

Однако ученые и практики в основном рассматривают вопросы самоменеджмента, с точки зрения управленческих функций. В то же время, отличие от традиционного понимания менеджмента, при котором специалист всегда должен находиться в составе системы, самоменеджмент имеет дело с так называемыми самоорганизованными во времени и в пространстве, системами.

Генезис развития самоменеджмента в качестве самостоятельного вида менеджмента поясняется тем, что в условиях динамично меняющихся приоритетов, постоянной нехватки времени у руководителей, в том числе и системы образования традиционные инструменты планирования не срабатывают.

Впервые вопросы самоменеджмента рассмотрел П. М. Керженцев, основатель советской школы таймменеджмента в 1923 г., являясь руководителем движения «Время». П. М. Керженцев определил главной целью сокращение неэффективных временных затрат для своей организации. Движение «Время», возникло после выхода в 1923 г. в газете «Правда» публикации, в которой были приведены данные о больших затратах рабочего времени на общих собраниях. В статье приводился пример оценки американскими спе-

циалистами времени квалифицированных работников авиационного завода, потраченного на ожидание докладчика, оно суммарно равнялось времени, которого было достаточно для постройки нескольких аэропланов.

В 1970-х годах вышла в свет книга советского писателя Д. А. Гранина «Эта странная жизнь». В книге автор впервые из отечественных исследователей описал идею хронометража личного времени, как основы системы персонального управления, а также раскрыл теорию «бюджетирования» времени, которое было гораздо гибче, чем традиционный инструмент западного планирования. С 1970 годов началась вторая волна популярности самоменеджмента в Советском Союзе.

Однако необходимо отметить, что в начале XX века А.А. Богданов, экономист, философ, и учёный-естествоиспытатель выступил с идеей создать «всеобщую организационную науку» – тектологию. Особенностью науки (как всеобщей организационно-технологической науки) являлось то, что она давала общее описание самых разнообразных процессов возникновения и распада организаций. Философские идеи А.А. Богданова впоследствии оказали влияние на развитие многих исследований менеджмента. В то же время, необходимо отметить, что в отечественной науке исследования в области организационных методов заметно отставали от исследований в области экономических и социально-психологических методов управления. Среди работ посвященных методам управления, литература по экономическим методам составляет примерно 85%, социально-психологическим – 14%, организационным – всего 1%.

Одновременно в 70-е годы XX столетия в Западной Европе и США проводились исследования в разработке технологий управления временем. В настоящее время современный менеджмент имеет определенные стандарты, закономерности, которые должны знать все управленцы, независимо от сферы своей деятельности. Задача менеджмента в XXI веке – научиться управлять эффективно. Отчасти эту задачу решает самоменеджмент.

Л. Зайверт отождествляет понятие самоменеджмента с самоуправлением и подчеркивает роль самоменеджмента в формировании собственного образа жизни [2]. В.Е. Ланкина: так же говорит о самоменеджменте, как о личном управлении самим собой. В.Н. Куликова самоменеджмент сводит к управлению собственным временем – тайм-менеджменту и определяет его как «динамично развивающуюся отрасль менеджмента, основная задача которой заключается в выявлении методов и принципов эффективного управления временем». Куликова подчеркивает, что время отнимают как внутренние факторы (например, отсутствие у человека умения контролировать себя), так и внешние процессы (вмешательство других людей), с которыми, тем не менее, можно и нужно бороться [3]. По мнению Аниты Бишоф под самоменеджментом скрывается понятие и умение самоорганизации [1]. Сущность самоменеджмента состоит в учете и применении задач, методов, особенностей и т.д. индивидуального самосовершенствования каждого менеджера.

Основная цель самоменеджмента, подчеркивает Л. Зайверт, состоит в том, чтобы максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и преодолевать внешние обстоятельства.

Самоменеджмент основывается на принципах, условиях проявления, концептуализации и т.д. Самоменеджмент включает в себя два совершенно противоположных представления или образа мира, т. е. парадигмы:

- парадигма скорости, в рамках которой самоменеджмент понимается как скоростной менеджмент, и
- парадигма медлительности, в рамках которой самоменеджмент превращается в экологический менеджмент.

Следовательно, применение самоменеджмента зависит от индивидуальных характеристик личности, целей, которые ставятся руководителем для решения поставленных задач и самоорганизации профессиональной деятельности, в условиях изменчивости времени и пространства. Общесистемные ас-

пекты самоменеджмента заключаются в обосновании феномена самоорганизации как нового качества личности при самоуправлении.

Н.П. Пищулин в учебном пособии: «Социальное управление: теория и практика» выделил следующие принципы самоменеджмента организации:

- принцип «самопроизвольности», позволяющий учитывать скрытые возможности социально-экономических систем, и передавать им большую часть функций, в т.ч. и самоменеджмента;

- принцип «погруженности», направленный на последовательность действий и обеспечивающий возможность возникновения эффекта самоорганизации;

- принцип «направленности самоорганизации». Данный принцип способствует самоорганизации придавать необходимое направление и дает возможность осуществлять параллельные действия;

- принцип «искусственности начала», говорит о том, что использование самоменеджмента происходит после принятия решения в организации об его применении для результативного выполнения должностных функций;

- принцип «ресурсной поддержки», позволяет говорить о том, что применение самоменеджмента в организации возможно при наличии и состоянии необходимых ресурсов;

- принцип «сочетания скачкообразных и эволюционных процессов». Данный принцип указывает на возможность формирования и развитие процесса самоменеджмента;

- принцип «параллельности» предполагает, что самоорганизация и самопрезентация организации развиваются одновременно;

- принцип «концептуальности» является интегративным и одним из основных принципов самоменеджмента, представляющий собой систему внутренних принципов:

- а) гибкость,

- б) ограниченность,

- в) композиционность построения,

г) горизонтальность построения как основа временной устойчивости,

д) сохранность иерархического вмешательства,

е) учет предыдущих принципов,

ж) самоуправляемость систем;

- принцип «виртуальности»;

- принцип «двойственности самоуправления», подразумевающий смешивание функций управления;

- принцип «дополнительности самоменеджмента», т.к. он практически реализует самоорганизацию [5].

В то же время самоменеджмент носит в большей степени прикладной характер, и для того, что бы использовать его методики в повседневной профессиональной деятельности руководителям необходимо помнить еще один принцип самоменеджмента: системность и последовательность. Только ежедневное, последовательное, систематическое применение методик и приемов самоменеджмента позволит достигнуть положительного результата в самоорганизации. Многие технологии и методики самоменеджмента сводятся к практическим рекомендациям, которые позволяют руководителям более эффективно планировать свою профессиональную деятельность, выполняя свои функциональные обязанности в течение рабочего времени, тем самым, делая свою работу более эффективной, а значит менее стрессовой. Контролируя свое время, бережно к нему относясь, вычлняя оптимальное время на решение каждой задачи, руководитель тем самым ежедневно повышает свой профессионализм.

Самоменеджмент – имеет индивидуальный характер. Из предложенных методик и приемов руководитель может подобрать только те, что больше всего подходят конкретно каждому специалисту и приносят в его работе положительный результат.

Научиться «управлять собой» и профессиональной самоорганизацией – задача сложная и требует от специалиста продолжительного времени и системности в ее применении. «Управлять персональной организацией» можно только в том

случае, если применять самоменеджмент долгое время, при этом делая свою работу более эффективной.

Кроме того методики самоменеджмента дают возможность управлять своей жизнью. Актуальность применения самоменеджмента подчеркивается тем, что современный руководитель рассматривается как инноватор персональной организационной культуры, как передовой носитель новых технологий и методик, применяемых для эффективной самоорганизации профессиональной деятельности.

Необходимо отметить, что в литературе по самоменеджменту описываются гибкие методики, применение которых позволяют получать хорошие результаты в профессиональной деятельности. В настоящее время выделяют три основных направления самоменеджмента:

1. Ведение ежедневного хронометража. Применение данной методики требует письменной фиксации всех видов деятельности, которые осуществляются в течение дня, с точностью до 5 минут. Это позволяет систематически анализировать затраты рабочего времени. Одновременно можно получить дополнительный эффект, который дает возможность автоматически улучшить эффективность использования времени в период ведения хронометража.

2. Ведение дневника выполненных дел. Методика заключается в ежедневном фиксировании всех проделанных дел во время рабочего дня. Параллельно необходимо вести анализ выполненных дел и задач, насколько эффективно были решены поставленные задачи, что получилось, что нет, какие чувства были испытаны. Ведение дневника позволяет составить «отчеты» за определенные периоды, например неделю, месяц, год.

3. Ведение планирования профессиональной деятельности. Планирование позволит руководителю образовательной организации определить профессиональные и личные цели, составить список профессиональных задач и дел на любой период времени, принять решение по приоритетности выполнения поставленных задач.

Таким образом, формируя самоменеджмент, руководитель образовательной организации может выполнять работу за минимальной срок и более качественно, результативно организовывать рабочий день, при этом развивая навыки стрессоустойчивости, получая наибольшее удовлетворение от работы [4]. В связи с этим, развивая навыки самоорганизации, целеполагания, планирования, самоконтроля можно эффективнее принимать управленческие решения и результативнее достигает профессиональных результатов за более короткие сроки.

Список использованной литературы:

1. Бишоф А. Самоменеджмент. Эффективно и рационально [Текст] / А. Бишоф, К. Бишоф; пер. с нем. Д. А. Пергамент. – 2-е изд., испр. – М.: Омега – Л, 2006. – 127 с: ил.; табл.
2. Зайверт Л. Ваше время в Ваших руках: советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время. – М.: Интерэксперт, 2013. – 168 с.
3. Куликова В. Н. Заставьте время работать [Текст]. – М.: ЗАО Центрполиграф, 2008. – 192 с.
4. Майданова Т. В. Теоретические аспекты самоменеджмента [Текст] / Т. В. Майданова // Философия и наука: материалы XI Международной научно-практической конференции молодых ученых «Философия и наука», 17 апреля 2012. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 2012. – С. 140-147.
5. Пищулин Н. П. Социальное управление: теория и практика: учеб. пособие: в 2 т. [Текст] / Н. П. Пищулин, С. Н. Пищулин, А. А. Бетуганов. – М.: Академкнига, 2003. – Т. 1. – 549 с.

Осуществление контроля управления персоналом

Аннотация. Данная статья посвящена особенностям осуществления одной из главных функций менеджмента – контролю, описываются необходимость осуществления контроля, дается классификация видов контроля.

Ключевые слова: регулирование и контроль, управление, элементы контроля.

Контроль и регулирование – это функции управления, без которых не могут быть реализованы в полной мере все другие функции: планирование, организация, руководство и мотивация. Так, планирование должно постоянно учитывать реальные возможности и изменяющиеся условия функционирования и развития организации, контроль призван обеспечивать правильную оценку реальной ситуации и тем самым создавать предпосылки для внесения корректив в запланированные показатели развития, как отдельных подразделений, так и всей организации. Поэтому контроль выступает одним из главных инструментов выработки политики и принятия решений, обеспечивающих нормальное функционирование фирмы и достижение ею намеченных целей, как в долгосрочной перспективе, так и в вопросах оперативного руководства [13].

Процесс управления (менеджмент) имеет четыре взаимосвязанные функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Актуальность – на сегодняшний день регулирование и контроль в управлении персоналом организации имеет важное значение, такое же, как и остальные функции менеджмента (планирование, организация и мотивация) так как эффективность работы организации в целом зависит именно от руководства организации и его способов, методов и механизмов управления персоналом.

Теоретическая значимость заключается в том, что от регулирования и контроля в управлении персоналом зависит вся деятельность организации, начиная от экономического до социально-психологического факторов.

Руководители начинают осуществлять функцию контроля с того самого момента, когда ими сформулированы цели и задачи, создана организация. Контроль очень важен для успешного функционирования организации. Контроль, таким образом, является неотъемлемым элементом самой сущности организации. Одними из главных задач менеджера является постоянный контроль и регулирование деятельности сотрудников для более эффективной работы в организации.

Необходимость в контроле обусловлена следующими обстоятельствами:

- предупреждение возникновения кризисных ситуаций. Ошибки и проблемы, возникающие при анализе ситуации внутри организации, переплетаются, если их вовремя не исправить, с ошибками в оценке будущих условий окружающей среды и поведения людей. Таким образом, функция контроля – это такая характеристика управления, которая позволяет выявить проблемы и скорректировать деятельность организации до того, как эти проблемы перерастут в кризисную ситуацию;

- поддержание успеха. Положительной стороной контроля является поддержка всего успешного в деятельности организации. Определяя успехи и неудачи организации и их причины, руководители получают возможность достаточно быстро адаптировать организацию к динамичным условиям внешней среды и обеспечить тем самым наибольшие темпы продвижения к основополагающим целям организации.

Регулирование и контроль – это функции управленческой деятельности. Одной из задач управленческой деятельности является количественная и качественная оценка и учёт результатов работы организации. Для этого руководитель сопоставляет плановые и фактические показатели и выявляет их совпадение или несовпадение. При несовпадении он вынужден реагировать и регулировать деятельность подчиненных.

Это приводит к необходимости проверки разнообразных параметров деятельности организации и, следовательно, появлению разных видов контроля [12].

Для успешной управленческой деятельности необходимы эффективный контроль и грамотное регулирование персоналом, данные функции становятся эффективным только при наличии следующих характеристик: действенность, гибкость, систематичность, комплексность, экономичность, гласность, своевременность и понятность.

Регулирование и контроль – это функции управленческой деятельности. Одной из задач управленческой деятельности является количественная и качественная оценка и учёт результатов работы организации. Для этого руководитель сопоставляет плановые и фактические показатели и выявляет их совпадение или несовпадение. При несовпадении он вынужден реагировать и регулировать деятельность подчиненных. Это приводит к необходимости проверки разнообразных параметров деятельности организации и, следовательно, появлению разных видов контроля.

Как явление менеджмент представляет собой целенаправленное, планомерное воздействие на объект управления со стороны субъекта управления. Как процесс менеджмент включает в себя ряд последовательных функций. К указанным функциям можно отнести планирование, организацию, регулирование, мотивацию, контроль и учет.

Основными задачами менеджмента как науки являются: объяснение природы управленческого труда, установление причинно-следственных связей в управленческих процессах, выявление условий, при которых совместный труд людей оказывается наиболее эффективным [13].

Часто понятие менеджмент ассоциируется с людьми, чья работа состоит в координации усилий всего персонала предприятия для достижения целей функционирования. Кроме того, понятием менеджмент может обозначаться аппарат управления современных организаций, не зависимо от их

формы собственности и целей деятельности. В основе современного менеджмента лежит положение о целесообразности.

Менеджмент – это управление организацией, функционирующей в условиях рыночной экономики и достижение целей организации посредством планирования, организации, лидерства (руководства) и контроля над организационными ресурсами. Сущность менеджмента проявляется в его задачах, функциях, методах и принципах [1].

Современный подход к изучению процесса менеджмента состоит в разделении управленческих функций. Первоначальный перечень пяти функций А. Файоля расширен сегодня до семи. Все эти функции должны рассматриваться с позиций комплексного подхода (рисунок 1).

В менеджменте одними из важных функций являются регулирование и контроль в управлении персоналом.

Управление – вид человеческой деятельности, представляющий собой целенаправленное воздействие на людей, активизирующее их совместную деятельность. История возникновения управления насчитывает несколько тысячелетий. Управление развивалось под влиянием смены технологических укладов, резких изменений в трудовой деятельности.



Рисунок 1. Современные управленческие функции

В результате сформировались следующие подходы к управлению:

- управление – наука – система упорядоченных знаний в виде концепций, теорий, принципов, способов и форм управления;

- управление – искусство – способность эффективно применять данные науки управления в конкретных ситуациях;

- управление – функция – целенаправленное информационное воздействие на людей и экономические объекты, осуществляемое с целью активизации их действия и получить желаемые результаты;

- управление – процесс – совокупность управленческих действий, которые обеспечивают достижение поставленных целей путем преобразований ресурсов на «входе» в продукт на «выходе»;

- управление – аппарат – совокупность структур и людей, обеспечивающая использование и координацию всех ресурсов социальных систем для достижения совместных целей [2].

После того как менеджеры использовали, разработали и применили функции координации и регулирования в управлении и дали основное направление для более эффективной деятельности персонала, то необходимо внедрить еще одну важную функцию в менеджменте как контроль [4].

Предметом контроля может быть не только исполнительская деятельность, но и работа менеджера. Контрольная информация используется в процессе регулирования.

Контроль можно также классифицировать:

- по принадлежности к предприятию субъекта контроля (внутренний, внешний);

- по основанию для обязанности (добровольный, по уставу, договорной, по закону);

- по объекту контроля (за объектом, за решениями, за результатами);

- по регулярности (регулярный, нерегулярный, специальный).

Контроль – это процесс измерения и оценки фактической траектории развития организации и сопоставления ее с плановой траекторией, позволяющей достичь цели [11].

Процесс контроля состоит из трех основных элементов:

- установления стандартов деятельности организации, подлежащих контролю;
- измерения и анализа ее результатов,
- корректировки хозяйственных и иных процессов в соответствии со сделанными выводами и принятыми решениями.

С помощью контроля можно:

- заранее обнаружить во внутренней или внешней среде организации факторы, которые могут оказать существенное влияние на ее функционирование и развитие и своевременно на них отреагировать;
- своевременно выявить неизбежные в деятельности любой организации нарушения, ошибки и оперативно принять необходимые меры для их устранения;
- результаты контроля служат основой оценки работы организации и ее персонала за определенный период, эффективности управления ею [8].

В результате контроль позволяет избежать в будущем неудовлетворительных результатов деятельности и создать необходимые предпосылки для стимулирования персонала.

Система контроля эффективна, если она является все охватывающей, гибкой, экономичной, ориентированной на конкретные процессы, результаты, людей.

Процесс контроля состоит из установки стандартов, изменения фактически достигнутых результатов и проведения корректировок в том случае, если достигнутые результаты существенно отличаются от установленных стандартов [7].

Таким образом, система контроля обеспечивает обратную связь между ожиданиями, определёнными первоначальными планами менеджмента, и реальными показателями деятельности организации. Функцию контроля выполняет каждый руководитель, она является неотъемлемой частью его должностных обязанностей. Объектом контроля выступает организация.

Список используемой литературы:

1. Бугаков В. М. Управление персоналом: учебное пособие / В. П. Бычков, В. М. Бугаков, В. Н. Гончаров; под ред. В. П. Бычкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 237 с.
2. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие / М. И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 192 с.
3. Веснин В. Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 96 с.
4. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие / В. И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 282 с.
5. Данько Т. П., Голубев М. П. Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость: учебник / Т. П. Данько, М. П. Голубев. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 416 с.
6. Куприянчук Е. В., Щербакова Ю. В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: учебное пособие / Е. В. Куприянчук, Ю. В. Щербакова. – М.: РИОР, 2013. – 255 с.
7. Лукичева Л. И. Управленческие решения: учебник / Л. И. Лукичева. – М.: ОМЕГА-Л, 2014. – 383 с.
8. Маслова В. М. Управление персоналом: учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец. / В. М. Маслова. – М.: Юрайт, 2014. – 488 с.
9. Митрофанова Е. А. Управление персоналом: Теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / Е. А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2013. – 72 с.
10. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров / Е. Б. Моргунов. – М.: Юрайт, 2014. – 561 с.
11. Оксинайд К.Э. Розина Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-

практическое пособие / К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.

12. Потемкин В. К. Управление персоналом: учеб. для студ. вузов, специализирующихся на менеджменте организации, экономики труда и упр. персоналом / В. К. Потемкин. – М.: Питер, 2015. – 426 с.

13. Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов / А. А. Литвинюк и др.; под ред. А. А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2013. – 434 с.

Нурьева К. Е.
студент БУ-43z группы,
профиль Управление воспитательной работой

Теоретические основы менеджмента в образовании

Аннотация. Данная статья посвящена особенностям управления образовательной системой учреждения. В статье рассматриваются особенности управления, принципы.

Ключевые слова: управление, образовательная система учреждения, управление образовательным учреждением.

В мировой практике менеджмент выступает как наука, искусство и деятельность по мобилизации интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов в целях эффективного и действенного функционирования организации. В менеджменте воедино соединяются два направления: коммерческо-экономическое, или как его еще называют, организационно-техническое, и психолого-педагогическое, связанное с управлением людьми, с организацией коллектива для достижения конечной цели [6].

Менеджмент в сфере образования – это специфическая отрасль управленческих наук, вобравшая в себя истоки педагогики, психологии, социологии управления, менеджмента и маркетинга [1]. Образовательный менеджмент имеет свою специфику и присущие только ему закономерности. Профес-

сиональные знания по менеджменту обуславливают осознание управленцами, связанными с образованием, трех различных инструментов управления:

- организации, иерархии управления, основное средство здесь – воздействие на человека сверху с помощью мотивации, планирования, организации, контроля, стимулирования и пр.;
- культуры управления, т.е. вырабатываемых и признаваемых обществом, организацией, группой людей ценностей, социальных норм и установок, особенностей поведения;
- рынка, рыночных отношений, т.е. отношений, основанных на равновесии интересов продавца и покупателя.

Под педагогическим менеджментом в общем смысле понимают процесс организации человеческих, материальных, финансовых ресурсов для достижения определенных целей. Менеджмент в педагогике – это управление (планирование, регулирование, контроль), руководство педагогическим производством, его организация. Это также совокупность методов, форм, средств управления для достижения намеченных целей [4].

Педагогический менеджмент как наука управления образовательными системами и процессами – отрасль педагогики, предметом которой являются вопросы организации управления в сфере образования и в образовательно-воспитательных учреждениях. Источниками управления и руководства образовательными системами служат современные достижения науки об управлении, законодательство, практика организации школьного дела, опыт управления в области образования, историческое наследие и т. д. Будучи отраслью педагогики и опираясь на ее достижения, педагогический менеджмент как теория и практика связан с целым рядом других наук: общей теорией управления, экономикой, социальной психологией, физиологией, школьной гигиеной и др. Актуальность исследований в этой области подтверждается многочисленными изданиями по вопросам управления в сфере образования таких ведущих специалистов, как Ю. А. Конаржевский, В. С. Лазарев, А. М. Моисеев, А. А. Орлов, М. М. Поташник, П. В. Сунцов, В. А. Сластенин, П. И. Третья-

ков, К. М. Ушаков, Р. Х. Шакуров, Т. И. Шамова, Е. А. Ямбург, и многих других.

Одним из путей формирования культуры управления современными исследователями признана теория педагогического менеджмента, который представляет собой комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления педагогическими системами подготовки служащих, направленными на повышение эффективности их профессиональной деятельности и развития личностных качеств [4]. Особое значение в педагогическом менеджменте играют искусство общения с людьми, особые управленческие умения и способность к организации.

В зависимости от системного уровня выделяют следующие типы управления в образовании:

- стратегическое управление образованием (управление целями образования);
- управление процессами (управление развитием, управление функционированием, инновационное управление и т.д.);
- организационное управление, или управление структурными преобразованиями;
- управление персоналом, управление ресурсами (материально-техническим обеспечением, информационными ресурсами и т.д.).

Традиционно в педагогике, когда говорят об управлении процессами, имеют в виду управление учебно-воспитательным процессом в масштабах урока или учебного заведения. Под учебно-воспитательным процессом понимается комплексный процесс обучения, или передачи знаний, умений, навыков. В масштабе учебного заведения учебно-воспитательный процесс есть коллективная педагогическая деятельность, включающая в себя не только процессы обучения, воспитания и т.д., но и другие процессы – планирование, контроль, оптимизацию и технологизацию, документооборот, мотивацию, подбор персонала, управление качеством, обеспечение ресурсами и т.д. В разных масштабах учебно-воспитательного процесса управление осу-

ществляют разные субъекты. В масштабе урока – преподаватель, в масштабе учебного заведения – руководитель учебного заведения или менеджер [3].

Организационным управлением называется такой тип управления, который имеет своей целью и результатом организацию коллективной деятельности людей в определенные формальные и неформальные структуры. Спецификой организационного управления являются установление связей между различными функциями в системе деятельности, постоянная рефлексия динамики этих связей, их коррекция [3].

Управление персоналом, или управление человеческими ресурсами в современном менеджменте является одним из главных направлений, обеспечивающих успешность и эффективность основной деятельности. Традиционно это направление менеджмента ориентировано на использование психологических методов работы с персоналом для обеспечения мотивации и личностной диагностики персонала. Однако все чаще в этом типе менеджмента начинают использоваться деятельностные (прагматические) и юридические методы работы. В основном они применяются на первичной стадии подбора персонала, на уровне определения принципов кадровой политики в организации (фирме), а также на уровне регулирования производственных отношений, аттестации [3].

В задачи управления образовательными системами как сферы компетенции педагогического менеджмента входит целая совокупность различных мероприятий, которые направлены на обеспечение эффективного и устойчивого функционирования образовательного процесса в условиях современных учебных и воспитательных учреждений. Среди них особо выделяются такие, как организационные, методические, дидактические, воспитательные, кадровые, плановые, финансовые, снабженческие, информационные, контрольно-мониторинговые и пр. Весь этот комплекс дел и мероприятий составляет непосредственное содержание деятельности и феноменологию образовательной реальности, которая складывается в целостный и упорядоченный процесс благодаря специ-

ально выстроенному управлению, а именно педагогическому менеджменту.

Структура педагогического менеджмента включает следующие уровни:

- 1) управление деятельностью педагогического коллектива;
- 2) управление деятельностью педагога;
- 3) управление деятельностью учащегося.

В качестве компонентов педагогического менеджмента исследователи определяют следующие составляющие:

- образовательный компонент, предполагающий организацию процесса обучения и воспитания в его взаимосвязи с принципами, методами, средствами и формами управления учебным процессом;

- мотивационный компонент, обеспечивающий постановку целей отдельных участников совместного трудового процесса;

- когнитивный компонент, отражающий интерпретацию педагогического знания в качестве методов развития корпоративного мышления;

- деятельностный компонент, применяемый в рамках использования научных педагогических подходов, образовательных концепций и человеческого фактора;

- творческий компонент, согласно которому педагогическая деятельность основывается на творческом характере работы, постановке целей и разработке способов их достижения;

- информационный (когнитивный) компонент, определяющий информацию в качестве предмета педагогической деятельности;

- интегративный компонент, с помощью которого осуществляется реализация функции управления учебной деятельностью путем постановки целей и способов их достижения, разрабатываемых совместно с субъектами образовательного процесса [4].

С позиций педагогического менеджмента Ю. А. Конаржевским выделены следующие управленческие принципы: принцип уважения и доверия к человеку; принцип целостного

взгляда человека; принцип сотрудничества; принцип социальной справедливости; принцип индивидуального подхода в управлении; принцип обогащения работы педагога; принцип личного стимулирования; принцип консенсуса; принцип коллективного принятия решения; принцип целевой гармонизации; принцип горизонтальных связей; принцип автономизации управления; принцип постоянного обновления [2].

Функции менеджера, обеспечивающего образовательный процесс школы или вуза, состоят в том, чтобы:

1) определить и найти нуждающихся в обучении (в большинстве стран с рыночной экономикой нет закона об обязательном образовании);

2) подобрать персонал необходимой квалификации, нанять специалистов, владеющих высокопрофессиональным опытом;

3) сконцентрировать в одном месте (университетах, школах, аудиториях, классах) субъектов учения и обучения;

4) запустить процесс и обеспечить его всеми необходимыми средствами;

5) стимулировать, контролировать и корректировать течение процесса, добиваясь нужного качества;

6) получить ресурсы, распределить их на оплату труда и развитие производства.

Главные задачи педагогического менеджмента следующие:

- ✓ постановка целей и задач;
- ✓ планирование процесса;
- ✓ ресурсное обеспечение процесса;
- ✓ обеспечение высокой мотивации участников;
- ✓ контроль и координация процесса;
- ✓ анализ результатов.

Менеджмент в сфере образования и воспитания имеет ряд следующих особенностей:

- непосредственное и лично включенное взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса;

- необходимость дифференциации и индивидуализации образовательных услуг;
- желание потребителей получать относительно небольшие объемы услуг;
- зависимость функционирования организации от поведения потребителей;
- проблематичность (а часто и невозможность) создания запасов;
- сложность определения параметров качества;
- необходимость владения совершенными навыками работы с потребителями;
- сложность определения эффективности работы персонала;
- наличие ряда местных регуляторов, существенно влияющих на ход процесса.

Очевидно, что ведущая роль в педагогическом менеджменте как повседневной практике отводится руководителю образовательного учреждения, а именно той философии и мотивации руководства, на основе которой он организует свою деятельность. Следовательно, руководитель образовательного учреждения должен быть лидером в своей организации [5].

Для успешного обеспечения целостного образовательного процесса руководитель должен умело сочетать в себе и своей работе различные типы лидерства, нести опыт разностороннего построения образовательной действительности как среды полноценного формирования личности обучающихся и дееспособного труда педагогического коллектива.

Таким образом, менеджер в образовании является не только специалистом, профессионально выполняющим функции управления, но и профессионалом, учитывающим специфику школы как системы, где каждый управляет на своем уровне и является субъектом управления, имеет определенную ориентацию – профессионально работает с людьми. Область профессиональной деятельности менеджера – обеспечение рационального управления системой образования, организация систем управления в режиме развития, совершен-

ствование управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития [7].

Список использованной литературы:

1. Барановский А. И. Образовательный менеджмент: актуальные проблемы становления // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 1.
2. Конаржевский Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление // Педагогический поиск. – 2000.
3. Мацкевич С. А. Менеджмент в системе образования: теория и практика инновационной подготовки профессионалов. – Минск: И.П. Логвинов, 2011.
4. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: учебное пособие. – М.: Высшее образование, Юрайт-Издат, 2009.
5. Ситаров В. А. Педагогический менеджмент как теория и практика управления образовательным процессом // Знание. Понимание. Умение. – 2014.
6. Челнокова Е. А. Тьютор как менеджер образовательного процесса // В мире научных открытий: материалы X международной научно-практической конференции. Центр научной мысли. – М.: ООО Издательство «Спутник+», 2013.
7. Челнокова Е. А., Коровина Е. А., Агаев Н. Ф. Педагогический менеджмент как вид управленческой деятельности педагога // Современные наукоемкие технологии. – 2015.

Попова Е. Ю.,
студент БУ-42з,
профиль Управление воспитательной работой

Управление персоналом в дошкольном образовательном учреждении

Аннотация: данная статья посвящена основным задачам управления персоналом в ДОО, в статье рассматриваются нетрадиционный подход к формам поощрения персонала, а

также характеристике личностных и профессиональных качеств руководителя ДОО.

Ключевые слова: формы поощрения, личные и профессиональные качества руководителя.

Новая политическая концепция общества предполагает повышение социальной значимости образования и требует его качественного обновления. Никогда еще необходимость воспитания высоконравственной личности, по-новому мыслящей и ответственной за судьбы мира, уважающей равные права и ценность другого человека, не ставилась в прямую связь с дальнейшими судьбами всего человечества, с проблемой его выживания.

Гуманистические тенденции изменили и модель образования, интегрируя в него ценности культуры, диалоговый характер отношений участников педагогического процесса, обеспечивая целостное развитие личности каждого ребенка и педагога, создавая условия для саморазвития, самопознания, объединяя субъектов образования для совместного достижения целей.

Проблемы управления образованием в контексте культуры актуализируются и обостряются в системе дошкольного образования, они переходят на новый уровень развития, потому что субъекты образования-педагоги и родители должны обеспечить оптимальные условия для творческого развития личности ребенка и собственного профессионального развития.

Успех дошкольного образовательного учреждения – это результат коллективных усилий ее членов, результат высокого качества работы сотрудников.

Для успешного осуществления процесса модернизации система образования нуждается в специалистах, владеющих современными методами управления педагогическими коллективами, способными эффективно работать на рынке нововведений. Внедрение – это, безусловно, болезненный процесс для любой организации. Но без нововведений невозможно функционировать и развиваться в современном обществе, для которого характерна конкуренция организаций, учреждений [4].

Основные задачи системы управления персоналом в дошкольном учреждении – обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы детского сада, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутреннего инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на обучающихся с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников.

Структура управления в ДООУ традиционна. Главный орган управления – педагогический Совет, которым руководит заведующая. Дополнительно организована творческая группа, в состав, которого входят воспитатели. Ее задача – обеспечение обогащенного физического, познавательного, социального эстетического и речевого развития детей, основанного на передовом педагогическом опыте и своих методических разработок, позволяет осуществление коррекции в личностном развитии детей через организацию индивидуальных и коллективных видов деятельности основанных на содержательном общении с учетом потребностей и интересов самих детей [4].

Управление персоналом в дошкольных образованиях характеризуется строгой регламентацией взаимоотношений руководства и работников, четкой иерархией подчинения.

Чаще всего большая часть коллектива недовольна существующим порядком, на фоне этого возникают различные разногласия.

Руководство дошкольного образовательного учреждения должно создать такую систему управления персоналом, которая бы наиболее эффективно способствовала достижению поставленной цели.

Администрация ДООУ не может предложить больших заработных плат, регулярных премий, и стремительных продвижений по карьерной лестнице, но существуют и другие способы мотивации.

Многие из этих способов, если и требуют денежных затрат для их осуществления, то очень незначительных. Как ни странно, не требующие затрат формы поощрения, такие

как представленные ниже, входят в число самых стимулирующих для работников.

1. Интересная работа. Несмотря на то, что некоторые задания, которые руководитель выполняет изо дня в день, давным-давно стали для него рутинными, они могут быть очень интересными и очень захватывающими для его работников. Когда подчиненные блестяще справляются со своими заданиями, их нужно поощрить, делегировав некоторые обязанности руководителя, выполняя которые, им интересно было бы работать [3].

2. Публичное признание. Каждый человек хочет, чтобы его поощрили и высоко оценили за хорошее выполнение работы. Один из самых легких и самых эффективных способов поощрения сотрудников без денежных затрат – публичное выражение признательности за их усилия. Добиться этого можно, сообщая об их достижениях на общих собраниях, посылая по электронной почте поздравительные сообщения за отличную работу.

3. Свободное время. Другой важнейший, не требующий денежных затрат способ поощрения работников, – предоставление им свободного времени. В сегодняшнем очень занятом деловом мире свободное от работы время стало невероятно ценным. Люди хотят проводить как можно больше времени со своими друзьями и семьями и как можно меньше – на предприятии. Если руководитель предоставит работнику свободное время или даст ему выходной, то он будет рад возможности ненадолго уйти, чтобы заняться своими личными делами или просто расслабиться. Он вернется взбодренным и благодарным за предоставленное свободное время, которым поощрили его усилия [3].

4. Информация. Рассказывать сотрудникам о том, как функционирует учреждение, и что у нее есть в запасе на будущее как для учреждения в целом, так и для ее работников. Предоставляя работникам информацию, руководитель не только помогает им тем, что необходимо для принятия более

обоснованных и верных решений, но и показывает им, что вы ценит их как людей [3].

5. Обратная связь. Работники как никогда сильно хотят знать, насколько ценится то, что они делают на своем рабочем месте. Единственный человек, который может сказать им, как они работают – это их руководитель. Ему стоит интересоваться, как идут дела, есть ли у подчиненных какие-нибудь вопросы по работе и не нужна ли помощь. Также большим плюсом было бы наличие обратной связи в их работе. Руководителю надо иногда благодарить свой персонал за хорошее выполнение работы. Действительно, чем сильнее обратная связь в деятельности, и чем чаще ее обеспечивает руководитель, тем сильнее будет способность сотрудников отвечать требованиям руководства и требованиям организации.

6. Вовлечение. Вовлекая своих сотрудников в процесс принятия решений, особенно тех, которые их касаются, работодатель показывает своим работникам, что уважает их точку зрения, а также гарантирует для себя получение самой достоверной исходной информации в процессе принятия решений. Вовлекая работников, руководство увеличивает их обязательства перед учреждением и, в то же самое время, помогает упростить осуществление новой идеи организационных изменений [3].

7. Независимость. Сотрудники высоко ценят свободу в выборе способа выполнения работы. Когда начальник говорит работникам, что именно нужно выполнить, надо сначала обеспечить необходимую подготовку, и затем предоставить им возможность самим решить, каким способом они выполняют эту работу. Тем самым увеличивается вероятность того, что они выполняют работу так, как этого хочет начальство. Кроме того, работники, чувствующие свою независимость, привнесут дополнительные идеи, энергию и инициативу в свою работу [3].

8. Празднования. Дни рождения, годовщины учреждения, и много-много других событий – отличный повод для того, чтобы их отпраздновать.

9. Повышение ответственности у сотрудников. Большинство сотрудников совершенствуются на своем рабочем

месте. Совершенствование через изучение новых возможностей, которые им предоставляет их начальство, так же хорошо, как и шанс научиться новому и приобрести опыт в организации. Это демонстрирует работникам, что руководство им доверяет, уважает их и принимает близко к сердцу их интересы.

Все эти методы позволяет сделать систему управления персоналом в ДОУ более эффективной, а, следовательно, работу учреждения более стабильной и эффективной, ведь главный ресурс любого предприятия – это люди [3].

Сущность деятельности руководителя состоит в организаторской работе. Для этого ему необходимо обладать качествами, необходимыми руководителю. Большинство специалистов разделяет эти качества на три группы: профессиональные, личные и деловые.

К профессиональным относят те, которые характеризуют любого грамотного специалиста, и обладание которыми является лишь необходимой предпосылкой выполнения им обязанностей руководителя.

Личные качества руководителя в принципе мало, чем должны отличаться от личных качества других работников, желающих, чтобы их уважали и с ними считались, поэтому обладание положительными качествами тоже всего лишь предпосылка успешного руководства.

Здесь можно упомянуть высокие моральные стандарты; физическое и психологическое здоровье; высокий уровень внутренней культуры; отзывчивость, заботливость, благожелательное отношение к людям; оптимизм, уверенность в себе.

Деловые качества, к которым необходимо отнести:

- умение создать организацию, обеспечить ее деятельность всем необходимым, ставить и распределять среди исполнителей задачи, координировать и контролировать их осуществление, побуждать к труду;

- энергичность, доминантность, честолюбие, стремление к власти, личной независимости, лидерству в любых обстоятельствах, а порой и любой ценой, завышенный уровень притя-

заний, смелость, решительность, напористость, воля, требовательность, бескомпромиссность в отстаивании своих прав;

- контактность, коммуникабельность, умение расположить к себе людей, убедить в правильности своей точки зрения, повести за собой;

- целеустремленность, инициативность, оперативность в решении проблем, умение быстро выбрать главное и сконцентрироваться на нем, но при необходимости легко перестроиться;

- ответственность, способность управлять собой, своим поведением, рабочим временем, взаимоотношениями с окружающими, воспитывать их;

- стремление к преобразованиям, нововведениям, готовность идти на риск самому и увлекать за собой подчиненных [1].

Однако руководитель не только организует, но и направляет работу сотрудников; способствует их развитию, а при необходимости оказывает влияние на поведение, в том числе и внеслужбное [2].

Поэтому руководитель должен быть достаточно хорошо подготовлен не только профессионально, но и педагогически. Знание особенностей своих сотрудников: способности, типы поведения и темперамента, черты характера, то, как влияют на работника внешние факторы, – все это способствует эффективному руководству и взаимодействию между руководителем и сотрудниками.

Таким образом, управление персоналом дошкольного образовательного учреждения – это организованное взаимодействие руководителя и сотрудников, которое предполагает взаимопонимание, единство целей, доверие, которое в свою очередь направленно на оптимизацию образовательного процесса, на повышение результата образования.

Список использованной литературы

1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с.
2. Корзенко Н. И. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. И. Корзенко. – Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2007. – 115 с.
3. Лобанова П. А. Особенности управления персоналом в дошкольном образовательном учреждении [Электронный ресурс] / ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова». – URL: <https://pedportal.net/po-zadache/upravlenie-dou/sistema-upravleniya-personalom-v-dou-444337> (дата обращения: 01.06.2017).
4. Петровна Р. В. Управление персоналом дошкольного образовательного учреждения в условиях изменения (Внедрение ФГОС ДО) [Электронный ресурс]. – URL: <http://me-po.ru/articles/192-upravlenie-personalom-doshkolnogo-obrazovatel'nogo-uchrezhdenija-v-uslovijah-izmenenija-vnedrenie.html> (дата обращения: 01.06.2017).

Рохлова К. А.,
Студентка группы БУ 21з,
профиль Управление воспитательной работой

Принципы и функции педагогического менеджмента

Аннотация. В статье рассматриваются принципы управления с позиции государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования, а также функции педагогического менеджмента.

Ключевые слова: принципы правового регулирования отношений в сфере образования, принципы управления.

Государственный характер управления системой образования закреплён следующей совокупностью принципов государственной политики в области образования, сформулированных в законе об образовании в Российской Федерации.

Статья 3. Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования

1. Государственная политика и правовое регулирование отношений в сфере образования основываются на следующих принципах:

1) признание приоритетности образования;

2) обеспечение права каждого человека на образование, недопустимость дискриминации в сфере образования;

3) гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;

4) единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов Российской Федерации в условиях многонационального государства;

5) создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе;

6) светский характер образования в государственных, муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

7) свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования, а также предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания;

8) обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптив-

ность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;

9) автономия образовательных организаций, академические права и свободы педагогических работников и обучающихся, предусмотренные настоящим Федеральным законом, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций;

10) демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями;

11) недопустимость ограничения или устранения конкуренции в сфере образования;

12) сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования [1].

Итак, управление, как и любая деятельность, основывается на соблюдении ряда принципов. Принципы управления – это основополагающая идея по осуществлению управленческих функций. Принципы являются конкретным проявлением, отражением закономерностей управления. В рамках педагогического менеджмента четко обозначились принципы управления современной системой образования.

Рассмотрим основные принципы управления педагогическими системами, выделенные П. И. Третьяковым и Е. Г. Мартыновым, но для начала определим, что мы понимаем под принципами педагогического менеджмента. Принципы педагогического менеджмента – основные правила поведения субъекта менеджмента при взаимодействии его с управляемыми субъектами (объектами).

Основные принципы управления педагогическими системами:

1. Принцип демократизации и гуманизации образования. Демократизация образования позволила перейти от государственной административно-командной системы управле-

ния к государственно-общественному управлению, от авторитарной педагогики к педагогике сотрудничества.

Реализация данного принципа предполагает развитие активности и инициативы не только руководителей, но и учителей, учащихся, родителей. Одной из форм участия в управлении является коллегиальное принятие управленческих решений. Коллективная форма принятия решений возможна лишь в случае доступности, открытости управленческой информации. С этой целью рекомендуется проводить регулярные отчетные мероприятия администрации перед общешкольным коллективом, предоставлять возможность учителям и учащимся обсуждать вопросы школьной жизни. Развитию демократических начал в управлении способствует также введение конкурсного избрания, контрактной системы при отборе педагогических кадров.

В нашем обществе все больший авторитет приобретают гуманистические ценности. Этот процесс находит свое отражение в управлении педагогическими системами, его гуманизации: управленческое воздействие уступает место сотрудничеству, сотворчеству, утверждению субъект-субъектных отношений.

2. Соблюдение принципа научной обоснованности (научности) управления заключается в построении системы управления на новейших достижениях науки управления. Наука познает объективные закономерности процессов, происходящих в обществе, учитывает реальное состояние и конкретные возможности субъекта (объекта) управления. Реализация принципа научной обоснованности управления в значительной мере определяется наличием достоверной и полной информации о состоянии управляемой педагогической системы и окружающей среды.

3. Принцип непрерывности и последовательности управленческих воздействий направлен на обеспечение качественного роста личности, преемственности содержания и методов обучения, воспитания и развития. Он обеспечивает создание единого образовательного пространства, координацию действий элементов педагогической системы. В процессе

управления формируется его механизм, совершенствуется содержание профессионального образования, складывается оптимальный объем учебной нагрузки, определяются требования к уровню подготовки выпускников.

4. Принцип обеспечения единства в управлении образованием диктуется необходимостью разработки и применения единых требований к процессам взаимодействия, оптимально соприкасающихся управляющей и управляемой подсистем.

5. Системность и целостность в управлении. Реализация этого принципа предполагает взаимодействие, взаимосвязь всех управляющих функций, исключает односторонность в управлении. Именно понимание педагогического процесса как целостного явления, его системной природы создает реальные условия для эффективного управления им.

6. Принцип оптимальности и эффективности предполагает качественную реализацию управленческой технологии, которая приводит к достижению поставленной цели. Он предполагает также органическое сочетание постоянного управленческого воздействия со стимулирующими мотивами, обеспечивающее моральную и материальную заинтересованность в выполнении принятых решений. Для побуждения к деятельности создается определенная энергетическая атмосфера.

7. Принцип экономической и экологической целесообразности в управлении предполагает достаточность и разумность расходов финансовых средств на образовательную деятельность. Он предопределяет безопасное взаимодействие человека и природы.

8. Принцип прагматичности в управлении формирует взаимосвязь общего и профессионального образования, обеспечивающую органическое единство общенаучных, общепрофессиональных и специальных знаний посредством реализации совокупности педагогических условий, способов, средств, воздействий. Принцип требует выявления наиболее значимых фактов, явлений, законов из фундаментальных наук для успешного управления образованием.

«Управлять» значит прогнозировать и планировать, организовывать; «Управлять руководить командой, координировать и контролировать». В этих словах один из основоположников менеджмента Анри Файоль определил основные функции управления, которые мы рассмотрим в рамках нашей темы.

Функции менеджмента отражают сущность и содержание управленческой деятельности на всех уровнях управления. У Файоля функция определяет сферу деятельности, ответственности и компетенции управленца. Она отвечает на вопрос, что делает руководитель. Анри Файоль утверждал: управлять – значит вести организацию к ее цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся в ее распоряжении ресурсов. Понятие «управление», по его мнению, объединяет в себе шесть основных функций:

1. Техническая (технологическая) деятельность (производство, обработка, применение).
2. Коммерческая деятельность (покупка, продажа, обмен).
3. Финансовая деятельность (поиски и оптимальное использование капитала).
4. Обеспечение безопасности (защита собственности и людей).
5. Отчетная деятельность (инвентаризация, балансовый отчет, расходы, статистика).
6. Деятельность по управлению (планирование, организация, распоряжение, координация, контроль).

В деятельности по управлению образовательной системой присутствуют все выше перечисленные функции А. Файоля. В рамках изучаемой дисциплины мы более подробно остановимся на шестой функции – «Деятельность по управлению».

Итак, Файоль в управленческой деятельности выделил 5 функций:

- 1) Планирование. Постановка целей, поиск путей их достижения и определение направлений, в которых должно продвигаться предприятие.

2) Организация. Конструирование и создание структуры, соответствующей целям и средствам, намеченным в ходе планирования.

3) Командование. Оперативное руководство исполнителями спланированных мероприятий.

4) Координация. Согласование и упорядочение деятельности подразделений и представителей организации, направленное на достижение наибольшей общей эффективности.

5) Контроль. Оценка эффективности в соответствии с разработанной ранее системой правил.

Как видно из этого перечня, Файоль отводит основную роль функциям планирования и организации, в то время как все остальные служат их дополнением и развитием. Отметим, что ранее рассмотренные 14 принципов управления Файоля были предназначены для того, чтобы объяснить менеджерам, как именно им следует исполнять эти функции.

Итак, все выше изложенное позволяет нам констатировать, что неотъемлемой частью систем управления являются функции управления, под которыми понимаются конкретные формы и направления управленческой деятельности.

Характер функций управления подразделяют на целевые и организационные. Назначение целевых функций состоит в направлении объекта управления на достижение заданной цели системы. Организационные функции обеспечивают использование оптимальных методов объединения элементов системы для обеспечения жизнедеятельности всех ее подструктур, реализацию целевой функции системы.

В самоорганизующихся системах определяющее значение приобретают организационные функции управления, когда сама цель системы формируется как производная от реализации потенциалов составляющих ее элементов.

Отметим, что среди основных функций педагогического менеджмента выделяют: функцию планирования, организации и контроля. Рассмотрим их более подробно.

1. Функция планирования, принятия решения (распоряжения, приказы, рекомендации, планы, решения совета, решения педсовета и т.п.).

Планирование учебно-воспитательного процесса (или принятие решения) – первый основной компонент (функция) педагогического менеджмента, реализующийся через определение основных видов деятельности и мероприятий с четким указанием конкретных исполнителей, сроков исполнения, с учетом имеющегося в распоряжении данного субъекта фактического бюджета времени. Несомненно, что всякое управленческое воздействие является итогом определенного управленческого решения, принятого менеджером конкретного уровня управления. При этом управленческое решение должно удовлетворять целому ряду требований. Анализ теории менеджмента и изучение практики показывает, что решение должно иметь:

- во-первых, целевую направленность (то есть полностью соответствовать цели педагогического менеджмента);

- во-вторых, быть обоснованным и иметь конкретный адрес кто будет претворять его в жизни и нести ответственность за его эффективную реализацию; решение должно быть правомочным, т.е. базироваться на строгой – правовой основе;

- в-третьих, принятое решение должно быть также непротиворечивым, т.е. отражать единство и согласованность данного решения с общей системой принимаемых управленческих решений;

- в-четвертых, принимаемое решение должно отвечать условию – конкретности по времени его реализации и предусматривать критерии эффективности его реализации с учетом оптимальности затрачиваемых сил, средств и времени;

- в-пятых, решение должно отвечать условию актуальности и– современности, а также быть полным, кратким и четко изложенным.

Исходя из всего вышесказанного, можно определить, что план работы на учебный год – это взаимосвязанная, объединенная общими целями совокупность практических мероприятий и дел по реализации поставленных перед учебным заведе-

нием целей и решения конкретных задач обучения, воспитания и развития учащихся, а планирование учебных занятий – специфический акт принятия решения по конструированию общей умозрительной или письменной модели взаимодействия преподавателя и учащихся в ходе занятий. Основой этого этапа служат цель, задачи и реальное время урока, а также принципы, методы и содержание учебно-воспитательной деятельности преподавателя и учебно-познавательной деятельности учащихся. Этап планирования остается формальным актом, если отсутствует элемент прогнозирования в этот момент.

2. Функция организации выполнения принятых решений и планов, включающая в себя доведение принятого решения (плана) до исполнителя; материально-техническое обеспечение возможности выполнения данного решения (плана); согласование данного плана (решения) с установками и потребностями личности исполнителя (второго субъекта менеджмента).

Организация выполнения принятых решений и планов – второй базовый компонент (вторая функция) педагогического менеджмента, основой которого являются принципы НОТ.

3. Функция контроля: предварительного (проверка только всевозможных планов), текущего, отсроченного и итогового (координирование деятельности исполнителей на основе информации, полученной в ходе этого контроля, учет результатов деятельности, анализ и оценка ее эффективности на основании результатов этого контроля).

Дадим определение контролю, как системообразующего фактора педагогического менеджмента. Контроль – третий основной компонент (функция) педагогического менеджмента, процесс получения и переработки информации о ходе и результатах учебно-воспитательного процесса для принятия на этой основе определенного управленческого решения.

Контроль включает в себя: наблюдение, изучение, анализ, диагностику и оценку эффективности деятельности исполнителей.

Анализ образовательного процесса – один из основных методов контроля в структуре педагогического менеджмента;

способ получения знаний о причинах той или иной результативности совместной деятельности преподавателя и учащихся.

Итог образовательной деятельности субъектов системы образования – крайне важный и сложный составной элемент основных принципов теории, методики и практики педагогического менеджмента. Он содержит в себе целый ряд актуальнейших понятий и определений таких как:

- качество знаний, учащихся – прочность, глубина и системность – этих знаний и их осознанное применение на практике;

- степень обученности ученика – совокупность пяти последовательных показателей (различения, запоминания, понимания, элементарных умений и навыков и переноса), усвоенных учащимся в процессе обучения и учения;

- различие – самый низший (первый) показатель степени обученности, характеризующийся тем, что обучаемый отличает данный объект, процесс или явление от их аналогов только тогда, когда ему предъявляют их в готовом виде;

- запоминание – второй показатель степени обученности учащихся, – отражающий усвоение определенного количества информации даже без ее понимания, результатом чего может явиться неосознанное воспроизведение; понимание – третий показатель степени усвоения теории – обучаемым, определяемый наличием собственного мнения, собственного суждения у него относительно какого-либо объекта, процесса или явления;

- осознанное воспроизведение усвоенной информации; воспроизведение – суммарная характеристика показателей – «запоминание» и «понимание»;

- элементарные умения и навыки – четвертый показатель степени обученности, при котором обучающиеся применяют теорию на практике в алгоритмизированных, стандартизированных ситуациях, выполняют практические задания по трафарету, шаблону, образцу (уровень репродуктивных умений и навыков);

- перенос – высший (пятый) показатель степени обученности, при достижении которого обучающиеся способны

применять полученные теоретические знания на практике творчески, в нестандартных, неалгоритмизированных ситуациях, вырабатывать новые умения и навыки на базе уже сформированных;

- содержание балльной оценки – ее условное соответствие одному из пяти показателей степени обученности ученика, выраженному в процентах и др.

Итак, все выше изложенное позволяет подвести итог: функция менеджмента отражает содержание процесса управления, вид управленческой деятельности, совокупность обязанностей управляющей подсистемы (субъекта управления).

Список использованной литературы:

1. Закон об образовании. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/902389617> 2.
2. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: Дело, 2004. – 800 с.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
4. Назмутдинов В. Я., Яруллин И. Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности. – Казань: ТРИ «Школа», 2013. – 360 с.
5. Функции менеджмента. – URL: <http://orlovs.pp.ru/diff/antorlov/function.h>.

Савченко Н.А.
Студентка группы БУ 43з,
профиль Управление воспитательной работой

Современные требования к управлению в образовании

Аннотация. Данная статья посвящена особенностям управления в современной системе образования. В статье рассматриваются инструменты управления, специфичные для системы образования.

Ключевые слова: менеджмент в образовании, инструменты управления образованием, функциональные обязанности менеджера.

В современной системе образования происходят глобальные изменения, связанные, в первую очередь, с тем, что традиционное представление результатов обучения в виде знаний, умений и навыков отходит на второй план, тогда как главным становится формирование умения самостоятельно учиться, развитие значимых для этого компетенций, достижение заявленных образовательных результатов. В такой образовательной парадигме ученик из объекта учебной деятельности превращается в его субъекта, ему необходимо научиться самостоятельно ориентироваться в деятельности учения и выбирать собственные способы усвоения учебного материала, формировать и отстаивать свою точку зрения.

При таком подходе изменяется и роль учителя, он становится наставником, проводником, тьютором, роль которого заключается в коррекции зоны ближайшего развития ученика и уровня его продвижения в теме. И, соответственно, изменяется роль руководителя, которому необходимо знание не только основ управления, но и основ менеджмента. Таким образом, определяющим понятием в образовании становится понятие «качество образования», его результативность, то есть соответствие результата образования ожиданиям и потребностям общества, добиться которого возможно только организовав совокупность педагогики, психологии, юриспруденции, экономики, социологии и др. в деятельности руководителя образовательным учреждением [4].

На первый план в системе образования сегодня выходят рыночные отношения, подразумевающие конкурентоспособность каждого образовательного учреждения на образовательном рынке труда, обеспечить которую может исключительно руководитель, обладающий профессиональными качествами не столько управленца, руководящего определенным коллективом и учреждением, сколько менеджера. Существенные различия

управления и менеджмента на каждом предприятии, в том числе и в учреждениях, оказывающих образовательные услуги, позволяют разграничить эти понятия и обосновать необходимость внедрения именно менеджмента в образование.

В советское и, по инерции, в первое постсоветское время профессиональные учебные заведения занимались подготовкой управленческих кадров – исполнителей бюрократической системы. Изменения в общественно-политической и экономической жизни государства показали, что такая система управления становится неэффективной и сегодня для управления организацией требуется знание менеджмента. Данная проблема стала предметом многочисленных исследований как в области стратегии управления в целом (О.А. Дейнека, Д.М. Гвишиани, А. Файоль, В.И. Попович), так и в области управления образованием (Ю.В.Васильев, Е.С.Березняк, Ю.А. Конаржевский, Т.С. Кабаченко). Поиск новых эффективных стратегий управления отражен в работах А.С. Суббото, Р.Х. Шакурова, Г.И. Ибрагимова, И.П. Смирнова, считающих, что административно-командная система управления образованием изжила себя и необходим поиск инновационных форм и методов управления в сфере образования [3, с. 15].

Менеджмент в образовании является специфической отраслью управленческих наук, которая образует совокупность маркетинга, социологии управления, психологии, педагогики, менеджмента, но не сводится исключительно к ней, а имеет свои закономерности и свою специфику. Менеджеру в сфере образования необходимо осознанно использовать три основных инструмента управления:

1. Иерархия управления, то есть четкое понимание всей структуры системы управления образованием, при этом позволяющее воздействовать на подчиненного сверху с помощью стимулирования, мотивации, планирования и контроля и т.д.

2. Культура управления, то есть осознание и использование ценностных установок, особенностей поведения и социальных норм, признаваемых коллективом и обществом в целом.

3. Рыночные отношения, определяющие равновесие интересов покупателя и продавца [2].

Новые требования к качеству и эффективности образования требуют от руководителя специализированной деятельности по управлению, включающей принятие таких сложных, неординарных, инновационных управленческих решений, от которых зависит успешное функционирование учебного заведения. Модернизация системы образования в целом постепенно приводит к тому, что ведущими становятся три направления в подготовке менеджеров в образовании: во-первых, увеличение степени ответственности руководителя за результат обучения, во-вторых, своеобразная «демократия» на уровне образовательного учреждения, когда в процесс принятия решения вовлекается большее количество участников, в-третьих, совершенствование управленческих навыков на всех этапах профессиональной деятельности [5]. Примером этому положению может служить то, что директор современной школы, в первую очередь, не столько руководитель, сколько грамотный предприниматель, занимающийся поиском средств для повышения материально-технического уровня учебного заведения; юрист, разбирающийся в тонкостях как трудовых отношений своих подчиненных, так и в целом разбирающийся в обширной нормативно-правовой базе современного образования; психолог, умеющий мотивировать своих подчиненных на выполнение задачи, являющейся частью целого стратегического плана развития образовательной организации; бухгалтер, ориентирующийся в финансовых потоках, связанных с деятельностью его организации. Это не полный перечень социальных и профессиональных ролей, которые вынужден выполнять руководитель. Многообразие данных ролей и составляет основное отличие управленца от менеджера: если управление – это административные, бюрократические, субъект-объектные отношения, в которых задана конкретная цель и определены пути ее достижения, то менеджмент – «искусство управления», когда к перечисленному выше добавляется творческий аспект. Само современное понятие «менеджмент» произошло от английского to manage, обозначавшего

буквально «объезжать лошадей», что требовало определенных навыков и способностей, с одной стороны, и специфических знаний – с другой. Таким образом, менеджмент обеспечивает интеграцию внешней среды и внутренних ресурсов, связывая производственные и экономические процессы и усиливая конкурентоспособность своего учреждения [1].

Деятельность менеджера сводится к выполнению четырех основных функций, на которых основывается принятие любого управленческого решения: планирование, организация, мотивация, контроль [1].

Основополагающей является функция планирования, то есть определение как стратегических, так и текущих целей и вытекающих из них задач. Целеполагание основывается на всестороннем анализе существующего положения и, образно говоря, определяет «чего мы хотим добиться и что для этого нужно сделать». Планирование не является единовременным, это непрерывный процесс формулирования новых целей в связи с достижением уже поставленных и изменившимися обстоятельствами, а также поиск наиболее эффективных методов и форм достижения поставленной цели. Применительно к школьному образованию – это достижение той модели выпускника, которая обозначена в государственном стандарте и является стратегической целью, а методы ее достижения предполагают решение множества сопутствующих задач: разработки учебных планов и программ, обеспечение учебной литературой, организация учебного процесса и поддержание жизнедеятельности образовательной организации.

Вторая функция - организационная, которая подразумевает реализацию разработанных планов и программ, то есть создание таких реальных условий, в которых возможно добиться результатов, описанных при планировании. Эта функция предполагает принятие множества управленческих решений, в результате осуществления которых главная цель дробится на подцели, являющиеся элементарными единицами, достижение которых минимально отсрочено и максимально конкретизировано, и распределение кадровых и экономиче-

ских ресурсов. Таким образом, каждый член коллектива получает свое направление работы, в соответствии с которым должен предоставить результат своей деятельности. Менеджер-руководитель осуществляет контроль над выполнением отдельных задач и всю ответственность за результат выполнения плана берет на себя. В школе это распределение учебной и внеурочной нагрузки, а также других, сопровождающих учебный процесс, функций между педагогами.

Третья функция, которая выполняется менеджером – мотивационная. Хороший работник – тот, который выполняет свою работу заинтересованно. Он нацелен на результат, активен. Создать такое отношение к труду призвана мотивация, которая, по сути, сводится к выявлению потребностей сотрудников и удовлетворению таких потребностей. Таким образом, мотивация строится на системе поощрений за достижение поставленной цели и наказаний за нарушение производственной или технологической дисциплины. Она позволяет добиться активизации работников для наибольшей эффективности в достижении цели. Мотивацию может составлять как стимулирование (моральное и материальное), так и собственно мотивация, то есть создание внутренней заинтересованности в труде и его результативности. В школе мотивация проявляется как в распределении стимулирующего (премиального) фонда, так и в нацеленности каждого педагога на результат его ученика, хотя в итоге, в большинстве случаев, это также сводится к материальному поощрению.

Четвертая функция менеджера – контроль. Общеизвестно, что выполняется только то, что будет проверяться, поэтому контроль со стороны менеджера позволяет в первую очередь оценить степень выполнения работы в целом, степень достижения цели. При положительном результате такой оценки следует анализ соответствия существующим стандартам с целью корректировки дальнейшей деятельности в случае необходимости. Главная задача контроля состоит в определении характера и причин возможных ошибок для того, чтобы не допустить их повторения в дальнейшей работе. Контроль, по сути,

сравнение полученного результата с запланированным, то есть сравнение каждого конкретного продукта деятельности с эталоном. В образовательных организациях это, во-первых, отслеживание выставления отметок, каждая из которых определяет степень усвоения материала, то есть степень достижения поставленной цели, во-вторых, различные системы мониторинга, как внешнего, так и внутреннего, объективно определяющие результативность процесса обучения.

Таким образом, основными характеристиками менеджера в системе образования являются умение руководить образовательным учреждением, используя все многообразие социальных и поведенческих ролей, умение принимать осознанные управленческие решения, от которых зависит дальнейшая деятельность организации, знание основных функций менеджмента и использование их в своей деятельности, способность наиболее эффективно достигать поставленных целей, грамотно корректировать свою работу и работу членов коллектива. Эти качества необходимы в изменившихся условиях в современном образовании, когда лишь слепого следования инструкции недостаточно для обеспечения качественного образовательного процесса.

Исходя из этого можно предположить, что концепция менеджмента должна быть использована при управлении образовательными организациями.

Список использованной литературы:

1. Зеленцова Е. В. Влияние функций контроля на эффективность управления образовательного учреждения [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.bmstu.ru/content/bmstu2msk-2011/5151595662009.doc> (дата обращения: 17.06.2017).
2. Марусанич С. А. Менеджмент в образовании [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Просвещение». – 2015. – URL: <http://agartu.com/index.php?newsid=644> (дата обращения: 17.06.2017).

3. Назмутдинов В. Я., Яруллин И. Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности. – Казань: ТРИ «Школа», 2014. – 360 с.
4. Сивак О. Г. Методология современного образовательного менеджмента [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 4. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/04/66806> (дата обращения: 17.06.2017).
5. Шипилина Л. А. Качество управления образовательным учреждением и необходимость профессионализации менеджмента в образовании. // Сибирский педагогический журнал. – 2016. – № 10. – С. 360-372.

Смирнова А.С.
студентка группы БУ-41z
профиль Управление воспитательной работой

Значимость менеджмента в современном образовании

Аннотация. В статье раскрывается необходимость менеджмента в образовании, описывается опыт получения образования в области менеджмента в Уральском государственном педагогическом университете, Институте социального образования.

Ключевые слова: черты менеджмента, компоненты менеджмента.

На сегодняшний день понятия «образование» и «менеджмент» часто встречаются в совместном контексте. Казалось бы, абсолютно разные области знаний, но в современном мире они находятся в симбиозе.

Образование XXI века не может существовать без менеджмента, так как нынешнее образование это предоставление качественных услуг, а любые услуги нуждаются в рекламе и продаже.

А для чего же конкретно нужен менеджмент и нужен ли он всем или только бизнесменам?

Многие люди мечтают о своем личном предприятии. Но, вступая в полномочия руководителя необходимо задуматься о том, как организовать и систематизировать производство, какие ресурсы и связи для этого существуют.

Практически ни одно из предприятий не может работать без человеческих ресурсов, поэтому необходимо создать такой коллектив, целью которого будет реализация поставленных целей, работа на благо предприятия. Но, при формировании коллектива необходимо исходить из того, что сотрудники имеют свои собственные цели, которые также необходимо учитывать [1].

При производстве продукции, необходимо помнить, что нужно найти рынки для сбыта. При сбыте продукции, нужно отслеживать деятельность конкурентов и планировать свою работу так, чтобы продаваемая продукция была интереснее и качественнее для покупателя, тем самым оказывая влияние на конкурентов.

Одновременно со всем этим вы должны постоянно думать о развитии и совершенствовании работы на вашем предприятии, чтобы вовремя перейти на выпуск новой продукции, реконструировать действующее производство или закрыть его.

Каждый руководитель мечтает получить максимальную прибыль, но при этом необходимо помнить об уплате налогов, удержании объема финансов для развития предприятия и начислении заработной платы каждому сотруднику[1].

Осуществляя все вышеперечисленные операции, руководитель является менеджером и управленцем вне зависимости от того, чем именно занимается его фирма.

У современного менеджмента есть свой золотой ключ: «цель – человек – эффективность». Также, существует золотое правило менеджмента: «эффективный менеджмент, обеспечивающий выживание и успех в условиях рыночной конкуренции, требует ориентации на человека: во внешней среде – на потребителя, во внутренней – на персонал»[2].

В науке современного менеджмента выделяют следующие черты:

- системный подход к управлению;
- ситуационный принцип управления;
- определяющая роль организационной культуры;
- механизация и автоматизация управленческих процессов;
- демократизация управления;
- интернационализация менеджмента.

Комплекс менеджмента состоит из следующих компонентов: стратегический менеджмент, управление персоналом, управление технологическими процессами и операциями, управление финансами (финансовый менеджмент), управление материально-техническим снабжением, управление сбытом продукции, управление недвижимостью, инновационный менеджмент (управление развитием), управление качеством продукции или услуг [4].

1. Стратегический менеджмент изучает стратегические задачи (их постановку и реализацию), что включает: выбор миссии, ситуационный анализ, стратегический маркетинг, стратегическое планирование деятельности, создание и коррекцию организационных структур, управление реализацией стратегии»[1].

2. Управление персоналом – все цели организации достигаются посредством людей – важнейшей составляющей системы управления.

3. Управление технологическими процессами осуществляется людьми с помощью машин, механизмов, аппаратуры и приспособлений, в том числе компьютеров и других специальных устройств.

4. Управление финансами – осуществляется через распределение финансов и их динамики регулируется производственно-хозяйственная деятельность предприятия для обеспечения эффективности.

5. Управление материально-техническим снабжением решает задачи обеспечения поставок сырья, материалов, оборудования, инструментов и других необходимых изделий.

6. Управление сбытом осуществляется на основе маркетинговой деятельности, включающей мониторинг внешней среды.

7. Управление недвижимостью: эксплуатация, купля, продажа, обмен, аренда и другие действия с недвижимостью.

8. Инновационный менеджмент, т.е. управление развитием – необходим для сохранения и повышения эффективности организации в меняющихся условиях, при этом планируются, организуются, мотивируются и контролируются нововведения.

9. Управление качеством является обязательным для поддержания конкурентоспособности фирмы в условиях рыночной конкуренции »[2].

Сформированы ли у вас четкие научные знания и представления для решения всех возможных перечисленных проблем? Очевидно, что сложно управлять организацией не имея знаний.

В данном случае на помощь приходит менеджмент. Задача менеджмента - знакомство с инновационными методами управления и особенностями их применения в условиях различных предприятий, а также умение использовать полученные знания в конкретной экономической ситуации. Сущность работы менеджера заключается в оперативном принятии управленческих решений, которые должны быть как эффективными, так и соответствовать действующему законодательству. Менеджмент учит, как организовать четкую работу предприятия, при этом работники должны ясно понимать, что, как и для чего они делают.

Для того, чтобы предприятие могло добиться своих целей, его задачи должны быть четко скоординированы. Поэтому управление представляет собой важную работу, которая является неотъемлемой частью любой человеческой деятельности, требующей координации [3].

В управлении нуждаются не только производственные организации, но и школы, детские сады, университеты, учреждения дополнительного образования и т.д.

Образовательный рынок нуждается в профессиональных менеджерах и управленцах, но как их подготовить?

Всего несколько университетов в России готовят управленцев в сфере образования, но в именно в Уральском Государственном педагогическом университете готовят бакалавров по направлениям «Управление воспитательной работой», «Управление воспитательной работой и Правоведение», «Управление воспитательной работой и Экономика», «Управление воспитательной работой и Иностранный язык».

Данные образовательные программы готовят бакалавров, которые могут применить свои профессиональные знания в юридических организациях, образовательных учреждениях, учреждениях культуры и социальных учреждениях, отделах воспитательной работы МВД, Минобороны, Генеральной прокуратуры, ФСБ, ФНС, ФМС, силовых структурах, федеральных судебных инстанциях, пенитенциарных учреждениях [5].

По представленным образовательным программам готовят профессиональных управленцев, которые в условиях конкуренции будут эффективными на своём рабочем месте. Хорошая знаниевая оснащённость обусловлена тем, что управленцам высших должностей необходимо больше точных универсальных знаний, умений и навыков, чем управленцу среднего звена или линейному работнику. Управленец должен видеть всю работу в организации сверху и видеть отдельные детали, при этом он должен уметь общаться со всем коллективом и с каждым отдельно взятым подчиненным.

Студенты проходят практику на предприятиях, изучают компетенции и должностные обязанности руководителя и персонала и их функционал.

В ходе прохождения практики, будущие управленцы понимают, каких именно им знаний не хватает в данной сфере, что необходимо доработать.

При обучении по представленным направлениям необходимо заниматься самоменеджментом, развивать организаторские и лидерские качества. Будущий управленец при окончании университета должен уметь ставить и решать нестандартные задачи, креативно мыслить, быть лидером, прогнозировать и планировать свою работу на годы вперед и уметь управлять всеми возможными рисками. Наличие перечисленных данных необходимо для того, чтобы при управлении организацией лидер мог донести своих идеи до персонала, мотивировал и вдохновлял персонал и мог повести его за собой.

Таким образом, значимость менеджмента в современном образовании велика, так как, живя в рыночных отношениях, необходимо получать те знания, которые требуются на современном рынке профессий, быть мобильным и гибким, работая на благо и процветание предприятия.

Список использованной литературы:

1. Александрова А. В., Курашова С. А. Стратегический менеджмент: учебник / А. В. Александрова, С. А. Курашова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
2. Веснин В. Р. Основы менеджмента: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 320 с.
3. Исаченко И. И. Основы самоменеджмента: учебник / И. И. Исаченко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 312 с.
4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2016. – 672 с.
5. Сайт Института социального образования. – URL: <https://uspu.ru/institutes/isobr/> (дата обращения 13.06.2017).

Системообразующие факторы менеджмента в образовании

Аннотация. В данной статье рассматриваются цели, задачи и функции, принципы и методы педагогического менеджмента как основные системообразующие факторы.

Ключевые слова: задачи педагогического менеджмента, принципы и методы педагогического менеджмента.

На сегодняшний день менеджмент – это очень популярное научное направление, так как его применение в различных сферах деятельности должно приводить к мобилизации финансовых, материальных и интеллектуальных ресурсов.

Менеджмент в системе образования – это норма в странах Западной Европы. Без правильной организации коллектива никак не получится добиться высоких показателей в студенческих учебных достижениях. Менеджмент в образовании просто необходим, так как только с его помощью могут быть приняты грамотные и оптимальные решения [3].

Ведущей составляющей педагогического менеджмента является сущность его основных элементов и системообразующих понятий, в которую входят такие базовые определения как: менеджмент педагогический, образовательный процесс, менеджер учебно-познавательного процесса, менеджер учебно-воспитательного процесса, мониторинг образовательного процесса, информация, управление учебно-воспитательным процессом.

Второй составляющей основы управления педагогическими системами являются цели деятельности субъектов педагогического менеджмента. На современном этапе развития общества в качестве основных можно выделить следующие цели воспитания:

1. всестороннее развитие личности.
2. воспитание гражданина патриота.

3. отсутствие крайностей коллективизма и индивидуализма при формировании личности.

4. устойчивое развитие общества как саморазвивающейся и целенаправленной системы.

5. Более быстрая адаптация личности к реальным условиям конкретного социума.

Основные задачи педагогического менеджмента:

1) отражение периодичности и последовательности, как отдельных действий исполнителя, так и всей деятельности в целом;

2) предусмотрение методик, и правила выполнения отдельных видов работы на конкретный отрезок времени;

3) определение требований к качеству результата деятельности и эффективности способов достижения, намеченных целей с учетом оптимальности затраченных усилий, средств и времени;

4) установление требований к составу и квалификации исполнителей, определенных для конкретной деятельности (в соответствии с их функциональными обязанностями);

5) определение количества необходимой информации и ее основных источников с учетом оптимальности (необходимости и недостаточности)

6) определяют и предусматривают основные правила контроля и учета хода и результатов деятельности исполнителей [1].

Важным понятием педагогического менеджмента является понятие о его функциях, которые должны отражать основное содержание управленческой деятельности, а точнее – законченный цикл определенных действий, в сумме составляющих управленческую деятельность в целом.

Исходя из теории менеджмента и анализа практики управления образовательными учреждениями существуют следующие функции педагогического менеджмента.

1. Планирование, или принятие решения (распоряжения, приказы, рекомендации, планы, решения совета, решения педсовета и т.п.).

Планирование учебно-воспитательного процесса (или принятие решения) – первый основной компонент (функция) педагогического менеджмента, реализуемый через определение основных видов деятельности и мероприятий с указанием конкретных исполнителей, сроков исполнения, с учетом имеющегося в распоряжении данного субъекта фактического бюджета времени.

2. Организация выполнения принятых решений и планов:

- доведение принятого решения (плана) до исполнителя;
- материально техническое обеспечение возможности выполнения данного решения (плана);
- согласование данного решения (плана) с установками и потребностями личности исполнителя (второго субъекта менеджмента).

Организация выполнения принятых решений и планов - второй базовый компонент (вторая функция) педагогического менеджмента, основой которого являются принципы научной организации труда (НОТ).

3. Мотивация. Члены организации должны выполнять свою работу в соответствии с делегированными им обязанностями.

Руководители всегда осуществляли функцию мотивации, порой даже не сознавая этого.

4. Предварительный, текущий, отсроченный и итоговый контроль. Предварительный контроль предполагает проверку планов, остальные виды контроля – координирование деятельности исполнителей на основе информации, полученной в ходе этого контроля, учет результатов деятельности, анализ и оценку ее эффективности на основании результатов этого контроля.

В России утвержден и введен в действие государственный стандарт ГОСТ Р 52614.2-2006 «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТРИСО 9001-2001 в сфере образования».

Настоящий стандарт содержит руководящие указания для учреждений, предоставляющих образовательные услуги, по внедрению результативной системы менеджмента качества, соответствующей требованиям ИСО 9001[2].

Одним из системообразующих факторов являются принципы деятельности субъектов образовательного процесса.

Принципы педагогического менеджмента - основные правила поведения субъекта менеджмента при взаимодействии его с управляемыми субъектами (объектами). К ним относятся принципы гуманизации и оптимальности.

- Гуманизация – принцип научной организации труда в структуре и содержании педагогического менеджмента. Следование этому принципу является главным условием развития способностей обучающихся в организованном учебно-воспитательном процессе.

- Оптимальность – основной принцип НОТ в структуре и содержании педагогического менеджмента, условие необходимости и достаточности количества требований (предписаний, указаний), предъявляемых субъектом менеджмента к деятельности исполнителя (оптимальности количества разделов плана работы, количества планируемых мероприятий и т.п.).

- Принципы аналитической деятельности субъекта менеджмента – основные правила, которых должен придерживаться менеджер учебно-воспитательного процесса при наблюдении, анализе и оценке эффективности деятельности преподавателя и учащихся.

- Важнейшим принципом педагогического менеджмента является принцип конкретного целеполагания, или принцип целенаправленности, как основы планирования и контроля, т.е. основы содержания всей деятельности менеджера любого уровня управления.

- Принцип кооперации и разделения труда отражает важнейшее требование к управленческой деятельности менеджера любого уровня.

- Четкая реализация основных идей педагогического менеджмента на практике невозможна без реализации принципа функционального подхода.

- Принцип комплексности предполагает сочетание целевого, функционального и линейного управления.

- Эффективное научное управление предусматривает также реализацию принципа системного самосовершенствования на основе достижений теории и передовой практики менеджмента. Это положение особенно важно в настоящий момент, когда в нашем обществе совершенствуется весь механизм управления, на всех уровнях.

- Разработка научных основ педагогического менеджмента актуализирует вопрос методов управления, которые выступают в качестве способов достижения поставленных целей педагогического менеджмента и реализации основных его функций. Существует четыре группы методов педагогического менеджмента:

- экономические методы, или методы экономического стимулирования;

- организационно распорядительские, или административные методы;

- методы психолого-педагогического воздействия;

- методы общественного воздействия.

Результат образовательной деятельности субъектов менеджмента – очень важная и сложная составляющая базовых понятий теории, методики и практики педагогического менеджмента. Она включает в себя целый ряд весьма актуальных понятий и определений.

Качество знаний учащихся – прочность, глубина и системность этих знаний, и их осознанное применение на практике.

Степень обученности учащегося – уровень последовательных показателей усвоения материала учащимся в процессе обучения.

Различают пять последовательных показателей степени обученности.

- степень различения – обучаемый отличает данный объект, процесс или явление от их аналогов только тогда, когда ему предъявляют их в готовом виде;

- степень запоминания – усвоение обучаемым определенного количества информации даже без ее понимания, результатом чего может явиться неосознанное воспроизведение;

- степень понимания – наличие у обучаемого собственного мнения, суждения относительно какого-либо объекта, процесса или явления. Осознанное воспроизведение усвоенной информации;

- степень освоения элементарных умений и навыков – применение обучающимся теории на практике в алгоритмизированных, стандартизированных ситуациях, выполнение практических заданий по трафарету, шаблону, образцу (уровень репродуктивных умений и навыков);

- степень переноса – способность применять полученные теоретические знания на практике творчески, в нестандартных, алгоритмизированных ситуациях, вырабатывать новые умения и навыки на базе уже сформированных.

Содержание балльной оценки – ее условное соответствие одному из пяти показателей степени обученности учащегося, выраженному в процентах.

В целом успешное достижение целей и задач руководителем педагогического менеджмента предопределяется рядом важных факторов. Их можно разделить на четыре группы:

- 1) личностный фактор руководителя (степень его подготовленности и профессионализма, его целевые установки, ценностные ориентации и потребности);

- 2) морально-психологический климат в системе субъект-субъектных отношений (степень взаимодействия и степень заинтересованности в обучении);

- 3) временные характеристики как фактор рационализации и научной организации образовательного процесса;

- 4) пространственные характеристики как фактор эффективной деятельности взаимодействующих субъектов, в которых протекает деятельность [1].

Список использованной литературы:

1. Гончаров М. А. Основы менеджмента в образовании: учебное пособие / М. А. Гончаров. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016. – 476 с.
2. Патрахина Т. Н. Менеджмент в образовании: учебное пособие. – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманитар. ун-та, 2011. – 123 с.
3. Менеджмент в образовании – прихоть или объективная необходимость? – URL: <http://fb.ru/article/103449/menedjment-v-obrazovanii>.

Цветова А. И.
студентка группы БП-43з,
профиль Управление воспитательной работой

Педагогический менеджмент в организации среднего образования в условиях обновления содержания образования

Аннотация. В данной статье рассматривается управление учреждением среднего профессионального образования с позиции системы менеджмента качества.

Ключевые слова: управление качеством образования, оценки деятельности организаций образования и показатели качества.

Все преобразования, которые происходят в настоящий момент в системе образования в рамках реализации Государственной программы «Развитие образования и науки» на 2016-19 годы, имеют системообразующую основу и прогнозируемый результат, а именно качество образования и повышение конкурентоспособности всей системы. Совершенствование программы контроля и управления качеством образования относится к числу приоритетных направлений.

В свою очередь управление качеством образования предполагает: во-первых, четкое видение всех составляющих данного понятия (условий, процесса, результата и пр.), во-вторых, умение осуществлять оценочные процедуры, а на их основе принимать адекватные управленческие решения [4].

Содержательный модуль данной программы предполагает изучение следующих тем:

1. Педагогический менеджмент: сущность, специфика, принципы реализации;
2. Критерии и параметры оценки эффективности внедрения менеджмента в систему управления образовательным процессом;
3. Развивающее управление в системе менеджмента. Технология проведения анализа результатов деятельности и планирование изменений;
4. Открытый доклад, как ресурс повышения качества управления;
5. Управление инновационным развитием организации образования в контексте новых подходов к организации процесса обучения и обновления содержания образования;
6. Самоаттестация школы, как показатель зрелости педагогического коллектива и способности к получению объективных выводов об эффективности деятельности;
7. Методологические основы формирования внутришкольной системы повышения квалификации на принципах корпоративного обучения [1].

При изучении содержательного модуля, необходимо акцентировать внимание на следующих моментах: модель управления качеством, где можно увидеть каждый элемент данной системы (измерение, оценка, улучшение и качество). Но улучшение возможно только при определенных условиях.

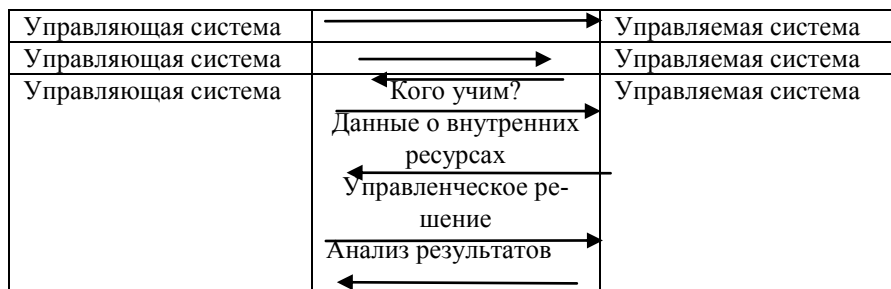


Рисунок 1. Модели управления

Первые две модели отражают разомкнутое управление, при котором обратная связь не предусмотрена, или существует, но формально.

Представленная на третьей модели, структурированная система оценки качества – это получение информации, интерпретации и принятие управленческих решений, которое является надежным и эффективным средством управления качеством, именно такая модель должна быть реализована в каждой школе [1].

Ключевые области оценки деятельности организаций образования и показатели качества по каждой из них:

- 1) Управление ОО;
- 2) Кадровый потенциал;
- 3) Управление ресурсами;
- 4) Образовательная программа;
- 5) Образовательные результаты и система оценки качества образования;
- 6) Школьный климат и безопасность;
- 7) Партнерство и взаимодействие с обществом [4].

Наличие большого количества информации, либо ее недостаток, не позволяет сделать объективные выводы о качестве и эффективности деятельности педагогического коллектива, а значит, также, не позволяет обеспечить движение к достижению успешности и к их улучшению.

Это происходит из-за отсутствия единого подхода к оценке качества, а также системы диагностик и методик, поз-

воляющих обеспечить надежность процедур и объективность выводов. А также, несоблюдение принципов отбора показателей для оценки качества образования, в числе которых:

- инструментальность и технологичность используемых показателей;
- оптимальность использования источников первичных данных для определения качества показателей;
- многократного использования и экономической обоснованности;
- иерархичность системы показателей.

Проблемы управления:

1) Планирование деятельности на год осуществляется на основе анализа, который в большей степени наполнен статистическими данными, нежели выявлением существующих проблем и оценкой причин их возникновения;

2) Мониторинг и оценка качества образования планируются, но не осуществляются в полной мере ни по количеству посещенных уроков, ни по качеству анализа, выводов и рекомендаций, что не способствует устранению методических просчетов в организации процесса обучения [1].

Эта особенность, наблюдается в период подготовки к проведению аттестации организации образования. В 2015 году, в формате «Пилотной инспекции», инициированной Министерством «Образования и науки республики Казахстан», были апробированы новые подходы к оценке качества образования, на основе критериев и дескрипторов.

Апробированные в ходе «Пилотной инспекции» критерии и дескрипторы, можно разделить или объединить на три группы. К первой группе относятся критерии, связанные с наличием условий, для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса, в их числе: оценка качества преподавания, оценка качества ресурсов, оценка качества поддержки детей. Ко второй группе можно отнести критерии, связанные с управлением качеством, в их числе: оценка качества управления, оценка качества взаимодействий с родителями и социумом. К третьей группе относятся критерии соб-

ственной оценки качества результатов, сюда же относятся и результаты анкетирования педагогов, родителей и учащихся.

Главное отличие нового механизма оценивания, в наличии дескрипторов каждого критерия, позволяющий определить достигнутый уровень, который может быть: образцовым (87-100%), хорошим (62-86%), требующим улучшения (37-61%) либо низким (0-36%) [2].

Еще одна принципиально важная особенность, это направленность данного подхода на сочетание контроля и поддержки, и акцент на повышение роли самоконтроля, как важного принципа менеджмента в самоуправлении.

Такой подход позволяет и внутренний и внешний аудит проводить с единой позиции, что является важным показателем. Школа получила возможность комплексно видеть ресурсы и результаты организации процесса, исключая поверхностные выводы.

Как показывает практика, применение данного подхода к оцениванию, помогает:

- Планировать качество;
- Контролировать качество через измерение и анализ показателей качества, корректировать с последующей корректировкой процесса;
- Улучшать качество через создание инфраструктуры непрерывного совершенствования процесса обучения, создавать исследовательские группы по улучшению образовательного процесса, обеспечивать мотивацию таких групп, устанавливать контроль за достижением целей, обеспечивать непрерывное обучение преподавательского состава [3].

Система менеджмента утверждает, что управление, которое не дает положительных результатов – это не управление.

Повышение уровня профессиональной компетентности руководителя, выступает как задача данной программы.

Основная цель данной программы – формирование и умения и осуществление оценочных процедур.

В перспективе, по завершению изучения данной программы, специалист:

1. Сможет понять основополагающие идеи и принципы управления школой на основе менеджмента в условиях обновления содержания образования.

2. Овладеет теоретическими знаниями об основах организации самоменеджмента как механизма развития профессиональной компетентности в области управления качеством образования.

3. Овладеет умением осуществлять педагогический анализ как функциональную основу управления школой на принципах педагогического менеджмента.

4. Сможет разработать систему мер по обеспечению эффективности инновационных процессов в школе, в числе которых – программа инновационного развития, критерии оценки ожидаемых результатов.

5. Сможет разработать систему внутренней оценки качества образования в логике критериального подхода.

6. Сможет организовать совместную деятельность педагогического коллектива на достижение общих целей и задач.

7. Сможет осуществлять самооценку деятельности школы с использованием современных технологий оценивания.

8. Овладеет основами рефлексивной деятельности, самоконтроля и самоменеджмента.

9. Овладеет навыками организации внутришкольной системы повышения квалификации педагогических кадров на основе методологии корпоративного обучения [2].

Список использованной литературы:

1. Адаптация школ к режиму деятельности в модели образования, ориентированного на результат / Материалы по проблемам реформирования системы среднего общего образования в контексте концепции развития образования в Республике Казахстан до 2019 года / под ред. К. Т. Арынова. – Алматы: КАО, 2015. – С.27-29.

2. Ауталипова Б. Ж. Педагогический менеджмент в организации среднего образования // Открытая школа. – 2016.

3. Модернизация среднего общего образования Республики Казахстан в контексте международных тенденций развития среднего образования // Открытая школа. – 2014. – № 2 (49). – С. 8-10.
4. Перспективы развития школьного образования Казахстана // Справочник руководителя образовательного учреждения. – М., 2012. – № 11. – С. 82-85.

Чернова Ю. З.
студентка группы БП-43z,
профиль «Управление воспитательной работой»

Особенности современного менеджмента в вузе

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности и необходимость менеджмента в современной системе высшего образования.

Ключевые слова: факторы эффективного менеджмента в высшем образовании, задачи национальной системы образования.

В современной России происходит динамичное развитие рыночных отношений. В экономике, технике, образовании и иных сферах происходят перестройки систем и внедряются новые технологии, что говорит о необходимости в подготовке управленцев, обладающих необходимым набором знаний [1].

Общество выдвигает ряд определенных качеств, которые необходимы для современного менеджера

Современный менеджер должен обладать рядом таких основополагающих качеств, как: мобильность, креативность, ответственность, коммуникабельность, толерантность и стрессоустойчивость [3].

Образовательная система сегодня представляет собой совокупность социально-экономических институтов, которые формируют совокупность социально-экономических институ-

тов. В процессе своего становления, представители социума требуют должного подхода к разрешению проблем образовательной системы и грамотного управления ей.

На сегодняшней ступени социального развития образованность является одним из аспектов системы построения взаимодействий индивидов в различных сферах.

В 90-е гг. XX века структурные трансформации в сферах жизни общества осуществлялись в рамках неэффективного управления процессами в стране. Полная бессистемность в управлении привела к спаду потенциала в хозяйственной, социальной и образовательной сферах.

Возникновение спада, также, было обусловлено и нечеткими стратегическими образовательными целями в стране. Это привело к массовым оттокам интеллектуалов из страны за рубеж.

Система образования сегодня является экспериментом, потому что через эксперимент происходит поиск путей развития доступного образования для социума.

В этих условиях возрастает роль эффективного управления на всех этапах развития образовательной системы.

Отличительной чертой в управлении системой высшего образования является то, что образование должно удовлетворять потребности социума, в котором оно осуществляется с учетом индивидуального подхода.

Необходимо учитывать и то, что современная система управления высшим образованием (далее ВО) имеет сложную структуру, включающую такие подсистемы, как теоретико-методическая, педагогическая, экономическая, организационная, технологическая. [2]

Управленческое воздействие представляет собой систему, которая имеет действие на следующих уровнях: образовательного учреждения, муниципальном, региональном, государственном.

В процессе прогрессирующей глобализации на уровне образования, можно отметить международный уровень управления системой ВО для обмена интеллектуальными ресурсами.

Важно отметить тот факт, что результативность совокупного управленческого воздействия будет оцениваться, в том числе на уровне эффективности и успешности менеджмента отдельного высшего учебного заведения.

Существует ряд факторов, которые влияют на эффективность менеджмента в системе ВО [4].

К факторам относится использование научно-исследовательской деятельности; уровень преподавания; использование инновационных технологий и методов обучения; использование ИТ-технологий; привлечение дополнительных финансовых ресурсов через гранты, выигрыши в проектах и конкурсах и т.д.

Все задачи, которые значимы для управления национальной системой образования, закреплены в Концепции долгосрочного социально-экономического развития на период до 2020 года.

Государство отметило стратегическую цель в политике образования - повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина [3].

Осуществление целей в системе ВО решит следующие задачи:

- обновление структуры сети образовательных организаций в соответствии с задачами инновационного развития, в том числе формирование федеральных университетов, национальных исследовательских университетов;
- осуществление компетентного подхода через взаимосвязи академических знаний и умений;
- привлечение средств и увеличении их объема для научных исследований в системе ВО;
- наличие различных образовательных программ, создание системы прикладного бакалавриата;
- инновации в области финансирования образовательных организаций.

Менеджмент необходим для формирования механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей, участие в международных сопоставительных исследованиях предполагается путем создания [3]:

- организации системы информирования граждан об образовательных услугах, которая будет прозрачной и открытой;
- условий для привлечения зарубежных студентов в российские образовательные организации;
- объективной системы для оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся как основы перехода к следующей ступени образования;
- механизмов участия потребителей и общественных институтов в осуществлении контроля и проведении оценки качества образования [5].

Современная система менеджмента в сфере высшего образования в силу специфичности области деятельности обладает рядом особенностей и решает несколько принципиально важных для развития системы высшего образования и всей национальной системы образования в целом задач. В частности:

- формирование системы доступного образования, целью которого является удовлетворение образовательных потребностей общества;
- повышение качества образования соответствии с требованиями общества;
- обеспечение роста эффективности образовательной системы;
- применение принципа непрерывности образования в существующей образовательной практике;
- целесообразное распределение бюджетных средств и других источников финансирования образовательных нужд с целью соблюдения принципа бесплатности высшего образования;
- взаимодействие учебных заведений различных типов с целью реализации принципов единой государственной образовательной политики;
- развитие конкурентной образовательной среды в условиях перехода на рыночные отношения [5].

Список использованной литературы:

1. Александрова А. В., Курашова С. А. Стратегический менеджмент: учебник / А. В. Александрова, С. А. Курашова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
2. Журко В. И. Особенности управления в современной системе высшего образования / В. И. Журко. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-v-sovremennoy-sisteme-vysshego-obrazovaniya>.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 08.08.2009)). – URL: <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/593274>.
4. Курлыкова А. В. Стратегический менеджмент: учебное пособие / А. В. Курлыкова. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 176 с.
5. Попов С. Г. Основы менеджмента: учебное пособие / С. Г. Попов. – М.: Ось-89, 2014. – 176 с.

Чудинова Т. В.,
студентка группы БП-43-з,
профиль Управление воспитательной работой

Управление в системе дошкольного образования

Аннотация. Статья посвящена проблеме управления персоналом в системе дошкольного образования, в содержании которой рассматривается организация форм и приемов управления, направленных на повышение результативности образовательного процесса и повышение качества образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации.

Ключевые слова: управление персоналом, руководитель, сотрудники, дошкольная образовательная организация, качество образования, стратегическое планирование, принципы, методы.

В условиях постоянно повышающихся требований к качеству дошкольного образования, ориентирами которой являются доступность, качество, эффективность, кардинально изменяется ее система.

На сегодняшний день современное дошкольное образование начинает преобразовываться в новую образовательную парадигму, выходя за рамки традиционного воспитания нового поколения. И в связи с этим, дошкольной образовательной организации предъявляют повышенные требования к лицензированию и аккредитации дошкольной образовательной организации в целях дальнейшего управления.

Вышедшие в свет Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования помогают совершенствовать современное дошкольное образование, поднимая его на высокую ступень своего развития.

В соответствии с основными документами дошкольного образования, действующими, в настоящее время, на территории Свердловской области, начинает обновляться механизм его управленческой деятельности. Это подтверждается появлением новых программ реконструкции зданий, в процессе которых происходит оснащение оборудованием, обновляется материально-техническая база, появляется возможность свободного выбора содержания, форм и методов воспитания, создаются условия для работников детских садов. Тем самым, происходит изменение отношения общества к образовательной системе дошкольного образования.

Но до сих пор, остается основная проблема – слабо развит менеджмент дошкольного образования.

Управлением дошкольной образовательной организации является система управленческих и организационных и форм и приемов, направленная на повышение результативности образовательного процесса и его качества. По сути своей, воспитатель является менеджером образовательного процесса, а руководитель дошкольной образовательной организации – менеджером образовательного процесса в целом [3]. Имеется

в виду, что управлением в ДОО занимаются все, но у каждого сотрудника имеется своя специфика участия в нем, закрепленная в нормативно-правовом документе.

Связующим звеном управления системой ДОО являются руководитель ДОО и остальные участники образовательных отношений методист, педагоги, родители. В настоящее время это одна большая образовательная ячейка, осуществляющая направление к достижению образовательных целей в процессе становления личности на новом этапе развития посредством свободного выбора форм, методов и приемов управления, направленных на повышение результативности образовательного процесса и повышение качества образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации.

В целях рассмотрения вопросов организации воспитательного процесса и распространения передового педагогического опыта в дошкольной образовательной организации работает педагогический совет. Вопросами общественного характера занимается Совет родителей.

Реализация управленческой деятельности ДОО осуществляется открыто и доступно для всех заинтересованных сотрудников, родителей и вышестоящих органов образования. В связи с этим, в открытом доступе всегда есть возможность пользоваться электронными ресурсами с целью знакомства с жизнедеятельностью ДОО. Другими словами, это организационная образовательная структура дошкольного образования, которая направлена на совершенствование процессов в дошкольной образовательной организации, необходимых для реализации и достижения целей организации в области качества образования в дошкольной образовательной организации. Вместе с тем, изменяется организационное управление этих процессов, возникает необходимость интегрированного подхода к управлению, появляется ответственность за решения принятых задач и результаты управленческой деятельности, что рассматривается как качество управления дошкольным образованием.

Управление дошкольной образовательной организации представляет собой систему целей и способов оказания воздействия на персонал.

Цель. Принятие на работу компетентных и заинтересованных, творческо-подкованных сотрудников, умеющих быстро и мобильно реагировать на изменения.

В связи с этим, в системе управления, первоначально, ставится постановка стратегических целей и оперативного направления дошкольного образования для координации действий, контроля и реализации его ресурсов.

Стратегическое планирование реализует ООП ДО и рассматривает годовое планирование и рабочие программы педагогов.

Оперативное – соответствие календарно-тематического планирования педагогов ДОО и диагностические карты развития воспитанников.

Система управления персоналом в дошкольной образовательной организации направлена на обеспечение перспективной деятельности с успешно работающим персоналом. Поэтому, в силу своих компетенций, некоторые руководители сходятся во мнении, что любая проблема в образовательной организации считается причиной человеческого фактора и его ресурсами. Отсюда, качеством образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации можно считать систему кадрового управления, от которой зависит реализация новых образовательных программ дошкольного образования, осуществляющих поиск новых методов и приемов деятельности [8]. Тем самым, становится успешной продуктивность коллектива работников, имеющих категории с определенными обязанностями.

Несомненно, такой процесс управления помогает поддерживать эмоциональный настрой для дальнейшего развития сотрудников, создавать благоприятные условия для становления их профессиональной компетентности и роста, что повышает заинтересованность сотрудников в труде. Стало быть, со-

вершенствуется качество образовательного процесса, повышается статус и конкурентоспособность дошкольной организации.

Система управления качеством – это некая совокупность организационной структуры, процессов, документов, ответственности, полномочий и ресурсов, необходимых для разработки и достижения целей организации в области качества [3].

Руководитель в кадровом составе управления является основной составляющей образовательной организации дошкольного образования и менеджмента, целью которого выделяет высокопроизводительную рабочую силу. Тогда, как работники создают не только благоприятные условия для трудовой деятельности, получающие удовлетворение от работы, но и обеспечивают возможность дальнейшего продвижения в карьере. Поэтому основная задача успешной образовательной деятельности кадров состоит том, чтобы учитывать в повседневной работе управленческие интересы и руководителя, и интересы работников, и других категорий в дошкольной образовательной организации.

При рассмотрении кандидатур руководитель, первоначально, обращает внимание на образование будущего работника для выполнения фактической работы на занимаемой должности, а не кандидата, который представляется наиболее подходящим для продвижения по службе. Затем, набор его профессиональных навыков, имеющийся опыт прежних лет, заключения медицинских работников, данные персональных характеристик, интересуется качествами личности.

Следовательно, в управлении ресурсами персонала руководитель рассматривает возможности, способности и творческую идейность своих сотрудников, которые способны вести и совершенствовать образовательную деятельность организации для достижения целей. При этом производительность, мотивация и творческий потенциал персонала являются важнейшей основой, во многом определяющей успех стратегии [1].

Для того, чтобы управление было успешным и продуктивным, руководителю необходимо учитывать потребности и интересы своих сотрудников. Поэтому, одной из задач управ-

ления персоналом является мотивационное управление дошкольным образованием.

1. Использование различных форм стимулирования деятельности педагогов (диссеминации передового педагогического опыта разного уровня, помощь в подготовке к участию в престижных конкурсах разного уровня, аттестация на более высокую квалификационную категорию, материальное поощрение).

2. Контроль деятельности педагогов (выявление успехов и недостатков, трансляция передового педагогического опыта, публикация опыта работы).

3. Делегирование полномочий (руководитель с подчиненными работают вместе в мастер-классах, участвуют в семинарах, ГМО, консилиумах).

4. Создание условий для реализации потребностей и интересов сотрудников.

В процессе управления, для достижения стратегических целей, и, в соответствии с функциональными обязанностями и квалификацией, руководитель распределяет обязанности между всеми сотрудниками, учитывая квалификационную категорию. В случае несоответствия, на высшем уровне всегда создаются курсы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, не имеющих педагогической специфики, отправляют получать соответствующее образование.

Руководитель современной дошкольной образовательной организации, ставит для себя во внимание вопросы мотивации сотрудников для достижения поставленных целей, определяющиеся традиционными трудовыми мотивами как необходимость зарабатывать «на жизнь» и специфическими – престижность работы в определенной образовательной организации.

Следовательно, в ее системе управления активно стали рассматривать профессиональное развитие педагогических работников, их профессиональный рост и становление, которое является процессом приобретения педагогом знаний, способов деятельности, позволяющих ему оптимальным образом реализовать свое предназначение по вопросам обучения и социализации детей [1].

С целью того, чтобы реально успешно управлять персоналом, необходимо иметь представления о сильных и слабых управленческих, направлениях деятельности в дошкольной образовательной организации, а также, знать о перспективных направлениях дальнейшего развития дошкольной образовательной организации [3].

В силу своих полномочий, управление персоналом идет в ногу со временем. Существенным недостатком при внедрении ФГОС ДО является недостаточная продуманность к условиям реализации всех требований ФГОС, поскольку новый стандарт может быть полностью реализован лишь в новой образовательной среде. В связи с этим, руководители делают большой упор на обновление предметно-пространственной среды в дошкольной образовательной организации, создают условия для воспитанников, тем самым, выполняя заказ общества и государства, придерживаясь принципов и методов управления в системе дошкольного образования.

К принципам системной работы в управлении дошкольной образовательной организацией можно отнести системность, непрерывность, инновационность, продуктивность, предусматривающие информационное, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом. К методам управления персоналом – способы воздействия на педагогический коллектив и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности.

В дошкольной образовательной организации действуют административные, экономические и социально-психологические методы управления.

Административные методы направлены на дисциплину труда и придерживаются правовых норм, в их функции входит формирование структуры и функций органов управления.

Экономические методы направлены на анализ образовательного процесса, планирование, материальное стимулирование и оплата труда сотрудникам, компенсации, льготы.

Социально-психологические методы направлены на материальное стимулирование коллектива и молодых сотрудников.

Существует и практика формирования кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Большое значение здесь имеют и конкурсы профессионального мастерства [10], и участие в диссеминации опыта, образовательных техно-квестах.

Следовательно, управление персоналом в дошкольной образовательной организации – это, прежде всего, деятельность руководителя в стиле оперативного, мобильного и стратегического характера, которая регламентируется требованиями нормативных документов дошкольной образовательной организации, осуществляется открыто и доступно для всех заинтересованных лиц. Вместе с тем, участниками образовательных отношений являются методист, и педагоги, и родители, а руководитель занимает организаторскую роль в стратегическом направлении планирования и реализации задач дошкольного образования.

Отсюда, управление в системе дошкольной образовательной организации – это спроектированный процесс взаимодействия управляющего и его сотрудников, направленный на преодоление качественного результата. Это система организационных форм, методов, и приемов управления организацией, направленная на повышение ее образовательного процесса.

Список используемой литературы:

1. Веснин В. Р. Менеджмент: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2012. – 616 с.
2. Пастюк О. В. Менеджмент в дошкольной организации России: миф или реальность // Детский сад от А до Я. – 2014. – № 1. – С. 14-28.
3. Пуденко Т. И., Богуславская Т. Н. К вопросу о критериях оценки эффективности деятельности дошкольных образовательных организаций // Управление образованием: теория и практика. – 2015. – № 2. – С. 13.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Минобрнауки РФ от 17.10.2013 № 1155.
5. Федеральный закон Российской Федерации № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г.
6. Майер А. А. Управление инновационными процессами в ДОУ: методическое пособие. – М.: Владос, 2013. – 266 с.
7. Поташник М. М. Управление качеством образования: учебное пособие. – М.: Феникс, 2016. – 443 с.
8. Сластенин В. И., Подымова Л. С. Педагогика: Инновационная деятельность: учебное пособие. – М.: Магистр, 2015. – 431 с.
9. Яковлева Г. В. Управление инновационной деятельностью в современном дошкольном образовательном учреждении // Теория и практика управления образованием. – 2015. – № 4. – С. 5-9.

Научное издание

Менеджмент в современном образовании

Верстка:

Майданова Т.В.

Уральский государственный педагогический университет.

620017 Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26.

E-mail: uspu@uspu.me